Digitized by the Internet Archive in 2023 with funding from University of Toronto





CA1 TB - E52

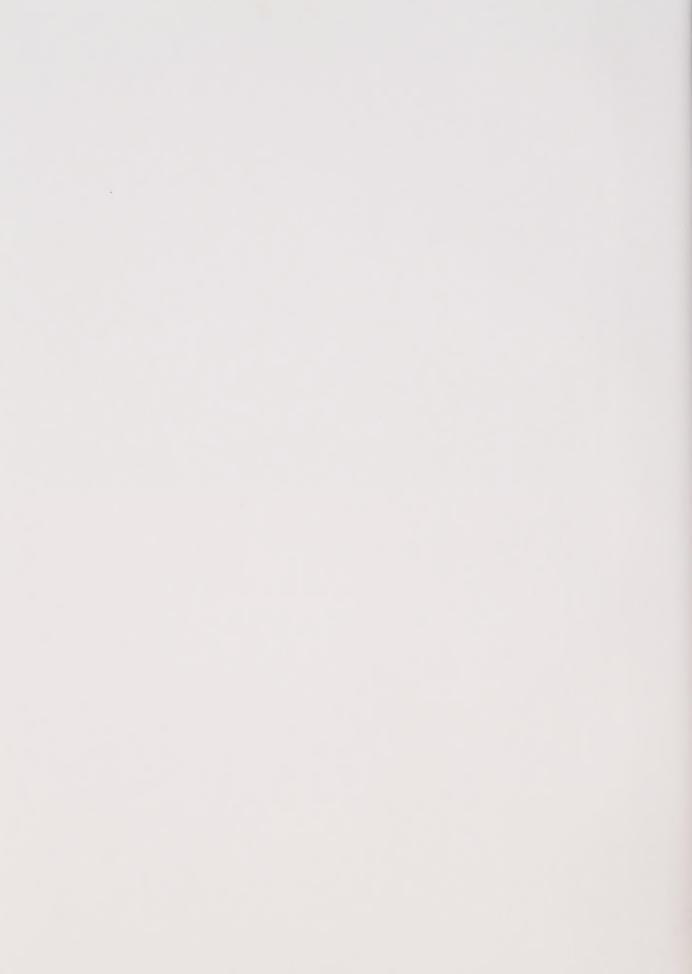


President of the Treasury Board

Présidente du Conseil du Trésor Government Publications



Employment Equity in the Federal Public Service 2000–01







Employment Equity in the Federal Public Service 2000–01



Also available in alternative formats

[©] Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by the President of the Treasury Board, 2002

Catalogue No. BT1-9/2001 ISBN 0-662-66378-0

This document is also available in Adobe Acrobat format on the World Wide Web at the following address: http://www.tbs-sct.gc.ca/





PRESIDENT'S MESSAGE

Canada is a country that is rich in diversity, with people from many cultures, backgrounds and experiences. As an institution whose goal is to provide high quality service to our fellow Canadians, the Public Service should be reflective of this diversity. Such a workforce is much better prepared to provide Canadians with the exceptional service they expect and deserve.

It has been five years since the *Employment Equity Act*, applied to the Public Service. Much has been accomplished over that period to build a workforce that truly values and respects the abilities of persons in the employment equity designated groups – women, Aboriginal peoples, members of visible minorities, and persons with a disability. We have stayed the course and made good progress in improving overall representation rates. But more work remains.

The Public Service of Canada is taking concrete steps to become a workplace of choice, one that is positioned to continue harnessing the talents of our current employees as well as attracting a new generation. We are committed to the reforms that will modernize the management of our human resources. We are committed to building an institution that is reflective of the diversity of the country. We are confident that we are moving in the right direction to have an innovative, representative workforce, and creating a supportive work environment that welcomes all qualified Canadians.

Lucienne Robillard

President of the Treasury Board





SPEAKER OF THE SENATE

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to subsection 21(1) of the *Employment Equity Act*, I have the honour of submitting to Parliament, through your good offices, the 2000–01 annual report on employment equity in the federal Public Service.

Sincerely,

Lucienne Robillard

President of the Treasury Board

Lucienne Labillard



SPEAKER OF THE HOUSE OF COMMONS

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to subsection 21(1) of the *Employment Equity Act*, I have the honour of submitting to Parliament, through your good offices, the 2000–01 annual report on employment equity in the federal Public Service.

Sincerely,

Lucienne Robillard

President of the Treasury Board

Lucienne Labillarel



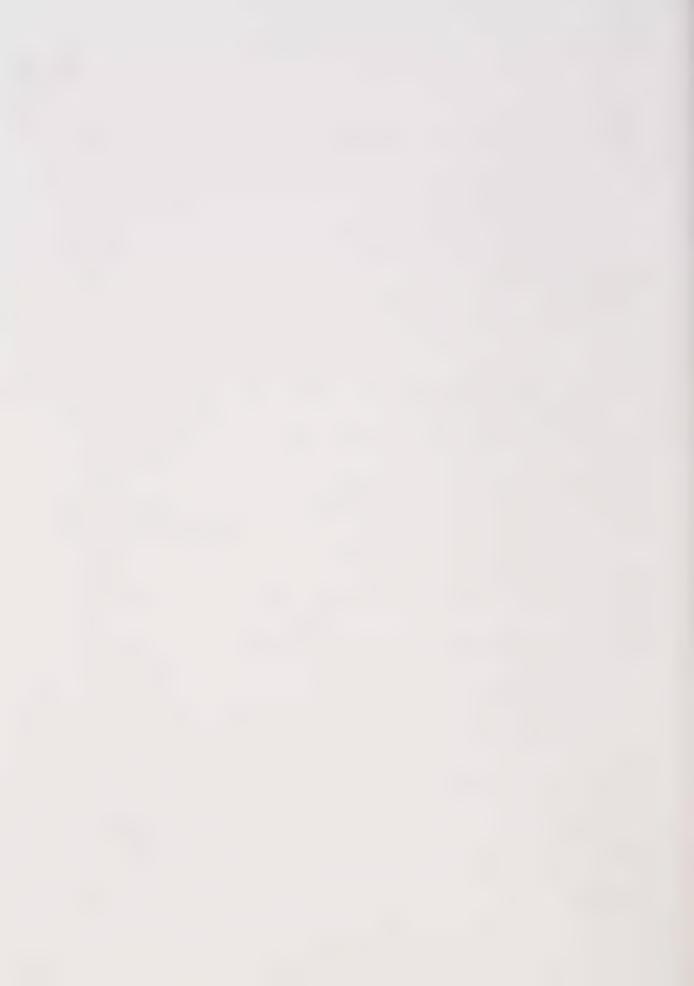


TABLE OF CONTENTS

introduction	. 1
The Commitment and the Challenge	. 1
What's in the Report	. 2
Employment Equity Act	. 3
Chapter 1 By the Numbers: Towards a Representative Public Service	5
2000–01 Employment Equity Statistical Highlights	
Overall Representation	
Gender	
Employment Type	. 14
Occupational Category	. 14
Age	. 15
Departments and Agencies	. 17
Geographic Location	. 18
Salary	. 20
Hirings	. 20
Promotions	. 22
Separations	. 22
Technical Notes	
Report Coverage	
Federal Departments and Agencies	
Term Employees	. 25
Data on Persons in the Designated Groups	
Terminology	. 26
List of Tables	. 28

Chapter 2 Employment Equity Positive Measures Program:	
Working Together for Greater Impact	
Results and Successes	
Capacity Building	57
Tools	58
Supportive Workplace	58
Representation	59
Employment Equity Intervention Fund	60
Employment Equity Partnership Fund	62
Employment Equity Career Development Office	64
Employment Equity Enabling Resource Centre for Persons with Disabilities	65
Federal Public Service Job Accommodation Network for Employees with Disabilities	65
Chapter 3 Embracing Change in the Federal Public Service: From Thoughts to Action	67
Action Plan Elements	
The Government's Endorsement	68
Implementing the Action Plan	69
Embracing Change Co-ordination Unit	69
Embracing Change Support Fund	70
Partnerships	71
A Promising Start	
Recognizing and Rewarding Leaders	
Maintaining the Momentum for Change – External Advisory Group	
Early Stories	
Challenges and Opportunities	
Challenges	
Opportunities	

Chapter 4	
Reaching Out and Working with Our Partners	
Introduction	
Framework for Dialogue in the Federal Public Service	
Employment Equity Champions' Forum	
Executive Committee on Employment Equity	78
Interdepartmental Forum on Employment Equity	79
Ad Hoc Working Groups	79
Federal Public Service Job Accommodation Network (FPS-JAN) for Employees with Disabilities	79
Strategic Advice	80
Creating Awareness	80
Joint Employment Equity Committee of the National Joint Council	81
Task Force on an Inclusive Public Service	81
National Council of Visible Minorities	82
Canadian Human Rights Commission's Master Agreement with the Assembly of Manitoba Chiefs	83
Declaration Form for Aboriginal Peoples	83
Employment Equity Compliance Audits by the Canadian Human Rights Commission	84
Partners in Employment Equity and Diversity Learning	85
Chapter 5 Best Practices in Departments and Agencies	27
Recruitment	
Integration and Planning	
Targeted Recruitment	
Accountability and Awards	
Retention	
Training and Tools for Managers	
Making the Workplace Inclusive for All Employees	
Job Accommodation	92
Learning and Career Development	93
Conclusion	95





INTRODUCTION

Diversity is a reality in Canada—the population of this country is a reflection of the world. As a national institution, the federal Public Service seeks to be a workforce that reflects the rich diversity of Canadian society while embracing values of competence, non-partisanship, and professionalism as it addresses the central goal of improving the quality of life for all Canadians. The implementation of employment equity (EE) in the Public Service of Canada is about equipping this institution with the ideas, skills, talents and competencies to ensure that Canadians are well-served in a knowledge-based economy and society.

The Commitment and the Challenge

On January 30, 2001, the Speech from the Throne opening the 37th Parliament of Canada noted the government's desire to have a Public Service that is "innovative, dynamic and reflective of the diversity of the country—able to attract and develop the talent needed to serve Canadians in the 21st century." In his March 2001 *Annual Report to the Prime Minister on the Public Service of Canada*, the Clerk of the Privy Council and Secretary to the Cabinet heralded the emergence of a modern and enabled Public Service that can deliver different and better programs and services to Canadians and that is ready to meet the challenges of the knowledge economy.

In striving for a more modern and relevant Public Service that will continue to be among the best in the world, there are clear signals of the need to be people-centred and to appreciate that diverse backgrounds, perspectives, and approaches result in what the Clerk of the Privy Council signals as "better and more relevant service and stronger policy advice." The publication *Results for Canadians: A Management Framework for the Government of Canada* presented a four-part agenda as the foundation for modernizing government management practices in delivering programs and services to Canadians. The citizen-focused approach to service delivery points to examining the way public servants work and their contribution to developing policy. delivering programs, providing services, and ensuring results for Canadians.

Last year, we noted the challenges faced by the Public Service in the area of human resources management. In the January 2001 Speech from the Throne, the Government of Canada "committed to the reforms needed for the Public Service of Canada to continue evolving and adapting."

At a time when the Public Service is seeking to renew itself to address its human resources challenges and the demographic realities of an aging institution, with about 45 per cent of employees being eligible to retire in the next 10 years, there are ample opportunities to become more representative and inclusive and thus better able to serve all Canadians. Success, however, requires that we seize opportunities—in hiring, retention, and improving workplace well-being—so that we can build a workplace that truly values and respects the abilities of persons in the designated groups: women, Aboriginal peoples, members of visible minorities, and persons with disabilities.

What's in the Report

In this, the ninth annual report on the implementation of employment equity in the Public Service of Canada, we can confirm that there is progress in improving the representation for all designated groups, although certain challenges remain, particularly with respect to members of visible minorities.

Chapter One, "By the Numbers: Towards A Representative Public Service," covers the statistical picture as required by the *Employment Equity Act*. It provides data for the April 1, 2000, to March 31, 2001, reporting period. Improvements in representation, hiring, promotion, and retention of persons in the designated groups are described. This chapter also presents historical data to help readers track progress in these areas.

Chapter Two, "The Employment Equity Positive Measures Program: Working Together for Greater Impact," presents results achieved during the third year of the Employment Equity Positive Measures Program (EEPMP). This four-year program provides support in building institutional capacity for employment equity in federal organizations, facilitating implementation of the *Employment Equity Act*, and supporting the cultural changes required for establishing a representative and inclusive Public Service.

Chapter Three, "Embracing Change in the Federal Public Service: From Thoughts to Action," highlights achievements under the Embracing Change Action Plan that was endorsed by the Government of Canada in June 2000. This major initiative is a reinforcement of the government's commitment to address the persistent under-representation of visible minorities in the Public Service. Although it has been less than a year since implementation activities began, there has already been some



success as departments and agencies respond to the challenges. Much work remains to be done to reach the goal of a representative Public Service with respect to this designated group.

Chapter Four, "Reaching Out and Working With Our Partners," provides an update on the leadership role played by the Treasury Board of Canada Secretariat in the area of employment equity and some of the partnerships it has developed to help advance the goals of employment equity in the federal Public Service. This chapter also describes some of the tools developed as a result of these productive partnerships.

Finally, Chapter Five, "Best Practices in Departments and Agencies," explores the themes of recruitment, retention, learning and career development. It also outlines some of the innovations and best practices that departments and agencies have put in place to achieve their employment equity objectives and, in turn, make the corporate culture more welcoming to diversity.

Employment Equity Act

It has been five years since the *Employment Equity Act* applied to the federal Public Service, making this institution subject to obligations that are similar to those for the federally regulated private sector. For more than a decade, however, employment equity has been a guiding force in the federal Public Service. Initially following an employment equity policy and later observing the employment equity provisions in the *Financial Administration Act* and *Public Service Employment Act*, the legal foundation was strengthened with the passage of the 1995 *Employment Equity Act*.

Over the years, the Government of Canada has been steadfast in supporting the principles of employment equity and removing barriers to the full and equitable participation of designated group members in federal workforces. Senior officials of the Public Service of Canada have also been engaged in fostering and managing diversity, addressing hiring, retention, learning, and career development of public service employees.

The Government of Canada's commitment and the leadership and diligence on the part of many players is bearing fruit, as evidenced not only by our statistical performance but also by the programs and initiatives that departments have been undertaking to implement employment equity and strengthen diversity. While some of the latter are described in detail in Chapter 5, it is worth highlighting our progress by the numbers. When we compare the situation described in our 1995–96 annual report with that in our



current report, it is clear that we have improved the overall representation for each designated group. Representation of each group increased — women, 52.1 per cent from 48.2 per cent; Aboriginal peoples, 3.6 per cent from 2.3; persons with disabilities, 5.1 per cent from 3.1; and persons in a visible minority group, 6.1 per cent from 4.5.

These improvements should not, however, lead to complacency and detract from the fact that work remains to be done in removing barriers, becoming inclusive and, ultimately, a workplace of choice. Employment equity still matters because the participation of women in the Executive category needs to be increased. Employment equity for Aboriginal peoples still matters because retention issues and a broader distribution throughout the Public Service need to be dealt with. Employment equity still matters because workplace accommodation issues, hiring, and career progression for persons with disabilities still need to be addressed. Employment equity for visible minorities still matters because the Embracing Change Action Plan needs to be implemented, and overall representation in the management ranks needs to increase. And, employment equity matters for all as we understand and respect differences and recognize the contributions of all Canadians.

The *Employment Equity Act* states that "five years after the coming into force of this Act and at the end of every five-year period thereafter, a comprehensive review of the provisions and operation of this Act, including the effect of those provisions shall be undertaken by such committee of the House of Commons as may be designated or established by the House for that purpose." This will undoubtedly provide an opportunity to reflect on how far we have come, what else needs to be done, and the role of legislation in serving as a catalyst for becoming truly representative and inclusive.

Ser.

CHAPTER 1 By the Numbers: Towards a Representative Public Service

The data in this chapter cover the fiscal year April 1, 2000, to March 31, 2001. Consistent with the pattern noted in previous reports, the federal Public Service continues to show progress in becoming more representative, with increases for all designated groups. The data also point to significant improvements in the percentage of designated group members among employees hired.

2000-01 Employment Equity Statistical Highlights

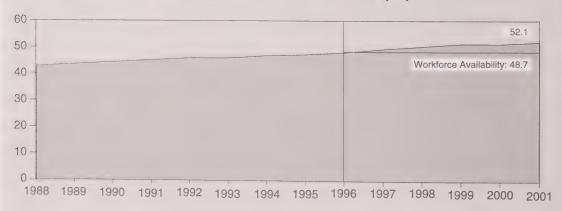
WOMEN

- More than half of all employees were women (52.1 per cent), a slightly higher proportion than last year.
- The number of both indeterminate and term employees increased.
 A little over half of all indeterminate employees (50.5 per cent) were women, up slightly from a year ago (49.7 per cent). Women continued to make up more than 6 in 10 of term employees (61 per cent), not much different from previous years. Two out of five seasonal employees were women, up from last year.
- Approximately 1 in 3 employees in the Executive category were women, an increase to 30 per cent from 28.4 per cent last year.
- One third of all employees working outside Canada were women.
- As the proportion of women in the Public Service has increased, so has the proportion of women who are also members of another designated group (for example, women with disabilities), now at 15.5 per cent compared to 14.3 per cent in 1999–2000.

WOMEN (cont'd)

- Close to 6 of 10 persons hired into the federal Public Service were women, the same proportion as for the past three years. There has also been little change in the hiring of indeterminate versus term employees.
- For the second consecutive year, fewer than half of all women entered the federal Public Service via the Administrative Support category, although this remains the major point of entry. Close to 30 per cent of women were hired into the Administration and Foreign Service category. More than half of all persons hired into the Scientific and Professional category (51.1 per cent) were women.
- Women received close to 6 in 10 of all promotions, similar to last year's share.
- Of the large departments and agencies, the Royal Canadian Mounted Police (civilian staff) continued to employ the highest proportion of women, at 77.5 per cent.

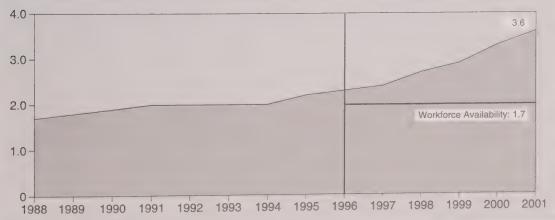
Figure 1
Representation of Women, 1988 to 2001 (%)



ABORIGINAL PEOPLES

- Aboriginal peoples accounted for 3.6 per cent of the federal public service workforce, up from 3.3 per cent as at March 31, 2000.
- Aboriginal peoples constituted 4.6 per cent of all new hires into the federal Public Service, up from 3.9 per cent the previous year.
- New Aboriginal employees tended to enter the federal Public Service through the Administrative Support category or the Administration and Foreign Service category (36.8 per cent and 28.8 per cent respectively).
- There was a significant increase in the proportion of Aboriginal peoples hired as indeterminate employees (24.3 per cent compared to 17 per cent a year ago).
- Approximately 7 in 10 Aboriginal employees worked outside the National Capital Region, up slightly from last year.
- Aboriginal employees received 3.8 per cent of all promotions compared to 3.3 per cent last year.
- Over one third of all Aboriginal peoples who left the federal Public Service were indeterminate employees, up from 27 per cent last year.
- Of the large departments and agencies, Indian and Northern Affairs Canada continued to employ the highest proportion of Aboriginal employees, now at 29.2 per cent compared to 28.5 per cent a year ago. Nonetheless, 4 out of 5 Aboriginal employees in the Public Service work somewhere other than at Indian and Northern Affairs Canada.

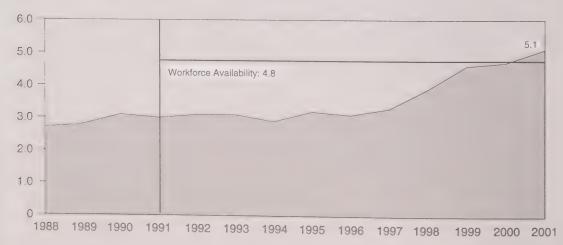
Figure 2
Representation of Aboriginal Peoples, 1988 to 2001 (%)



PERSONS WITH DISABILITIES

- The representation of persons with disabilities in the federal Public Service increased to 5.1 per cent from 4.7 per cent a year ago.
- Nine out of 10 persons with disabilities were indeterminate employees.
- One out of 5 employees with disabilities was hired as an indeterminate employee, an improvement from last year's 1 in 6.
- Eight in 10 persons with disabilities entered the federal Public Service in the Administrative Support category or the Administration and Foreign Service category.
- Employees with disabilities received 4.7 per cent of all promotions, up marginally from 4.1 per cent last year, but still below their internal representation of 5.1 per cent.
- Close to 2 out of 3 persons with disabilities separating from the federal Public Service were indeterminate employees, up from 1 out of 2 last year.
- Of the large departments and agencies, Human Resources
 Development Canada employs the highest proportion of individuals
 with disabilities, at 8.2 per cent, a slight decrease from 8.5 per cent
 a year ago.

Figure 3
Representation of Persons with Disabilities
1988 to 2001 (%)



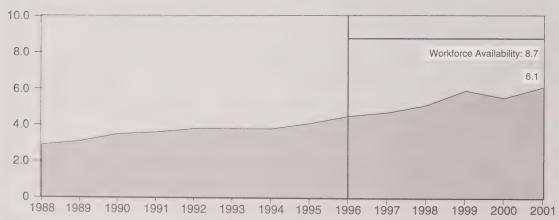
PERSONS IN A VISIBLE MINORITY GROUP

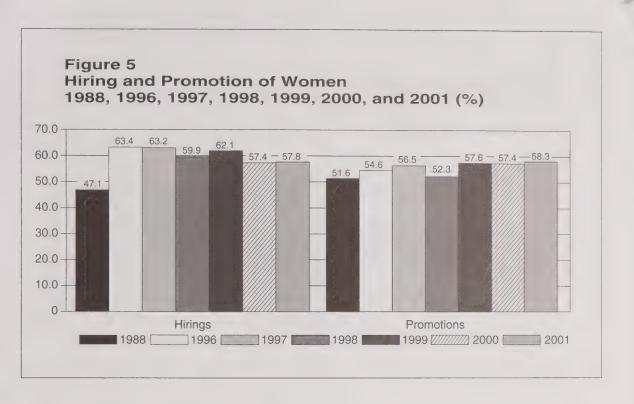
- Persons in a visible minority group represented 6.1 per cent of the federal public service workforce at the end of this reporting period, an increase of just over half a percentage point.
- Eight out of 10 workers in this group were indeterminate employees, the same proportion as last year.
- Just over 21 per cent of all persons in a visible minority group were in the Scientific and Professional category. Six in 10 were found in the following groups: Economics, Sociology and Statistics (ES); Engineering and Land Survey (EN); Scientific Research (SE); and Law (LA). These same groups account for more than half of all employees in the Scientific and Professional category.
- Slightly more than 4 in 10 employees in a visible minority group worked in the National Capital Region, the same as last year, and the same as for all employees.
- Of all new hires, 8.1 per cent were persons in a visible minority group, a significant increase from 5.7 per cent a year earlier.
- Of all new indeterminate employees, 11.5 per cent were members of a visible minority group, up from 8.3 per cent a year earlier.
- While over half of all new employees in a visible minority group entered via the Scientific and Professional or the Administration and Foreign Service categories, almost one-third were hired into the Administrative Support category.
- Employees in a visible minority group received 6.4 per cent of all promotions, just a bit higher than their internal representation of 6.1 per cent.

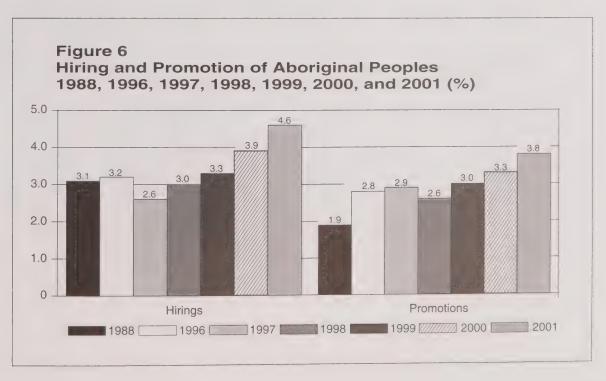
PERSONS IN A VISIBLE MINORITY GROUP (cont'd)

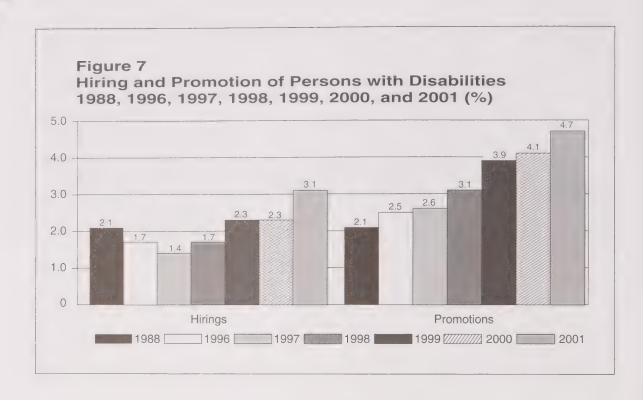
- Persons in a visible minority group accounted for 5.6 per cent of separations by indeterminate employees, up from 4.2 per cent a year ago.
- Of the large departments and agencies, Citizenship and Immigration Canada, and Health Canada employ the highest proportions of persons in a visible minority group, at 12.8 per cent and 10.1 per cent respectively, compared with 9.5 per cent each a year ago.

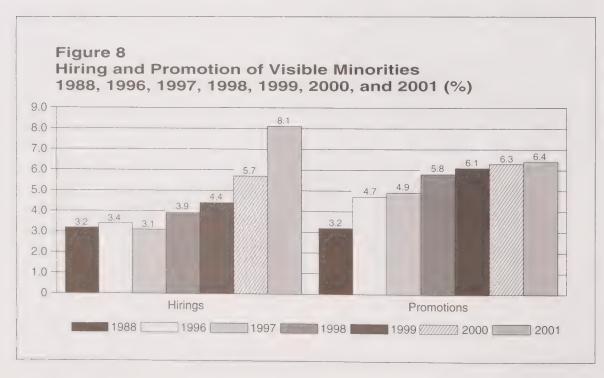
Figure 4
Representation of Persons in a Visible Minority Group 1988 to 2001 (%)











Overall Representation

Figures 1 through 4 compare the representation of each designated group's workforce availability. (See Technical Notes at the end of this chapter.) These figures, as well as Figures 5 through 8 and Table 1, also provide historical information on the four designated groups to help in tracking the progress of the Public Service in becoming more representative of the public that it serves.

Below is a current representation in the federal Public Service compared with current workforce availability estimates.

- For three of the four designated groups—women (52.1 per cent), persons with disabilities (5.1 per cent), and Aboriginal peoples (3.6 per cent)—representation rates are higher than their respective workforce availability rates of 48.7 per cent, 4.8 per cent, and 1.7 per cent.
- There is still under-representation of persons in a visible minority group with a gap of 2.6 percentage points between representation, 6.1 per cent, and the workforce availability figure of 8.7 per cent derived for public service purposes.

The *Employment Equity Act* requires that workforce availability indicators be used in determining whether or not an organization is representative. These indicators derive from the 1996 Census in the case of women, Aboriginal peoples and persons in a visible minority group, and from the 1991 Health and Activity Limitation Survey (HALS) for persons with disabilities. A new survey, the Participation and Activity Limitation Survey (PALS), was carried out in autumn 2001. Data from the 2001 Census and the PALS will allow the availability indicators for all designated groups to be updated early in 2003.

Workforce availability estimates provide a picture of the Canadian workforce. They are derived initially from the population aged 15 years and older who have had some work experience in at least the 16 months prior to the Census (for women, Aboriginal peoples and persons in a visible minority group) and the five years prior to the HALS (for persons with disabilities). Taking into account the preference accorded to Canadian citizens under the *Public Service Employment Act*, workforce availability estimates are based on the population of Canadian citizens with the skills and work experience relevant to the occupational groups in the federal Public Service. While this preference for Canadian citizens in public service hiring decisions has been the subject of court challenges, there is little to suggest that a change of approach to calculating workforce availability indicators is warranted at this time.

Gender

Table 2 presents the distribution of federal public service employees by gender as at March 31, 2001. The proportion of women who are also members of another designated group is now at 15.5 per cent of all women, up from 14.3 per cent a year earlier. There were increases for each grouping—the proportion of women in a visible minority group increased to 6.2 per cent compared with 5.6 per cent a year earlier, while the proportions of women with disabilities and Aboriginal women have both increased slightly to 5 per cent and 4.3 per cent from 4.7 and 4.0 per cent respectively.

Women account for more than 60 per cent of Aboriginal peoples in the federal Public Service. This is also true for both indeterminate and term employees. A more even gender balance is found among persons with disabilities and persons in a visible minority group, where roughly half of all employees are women.

Employment Type

Table 2 also presents information by employment type. The proportion of indeterminate employees is virtually the same as in previous years, 83.9 per cent compared with 84.4 per cent in 2000. The situation is similar for each designated group: 81.4 for women, 80.7 for Aboriginal employees, 89.1 per cent for persons with disabilities, and 80.3 per cent for employees in a visible minority group.

Over the fiscal year, the number of employees on strength for a specified period of three months or more increased from 21,314 to 23,107, or 15.5 per cent of the total population (i.e., indeterminate employees, terms of three months or more, and seasonal employees). Over the past several years, most term employees—now almost 8 in 10—were members of the designated groups, and more than two thirds (70.8 per cent) were women.

Occupational Category

Overall, 2.4 per cent of all employees are in the Executive ranks, slightly higher than the previous year (2.3 per cent). Close to 1 in 3 persons in this occupational category are women (30 per cent), up from 28.4 per cent last year and continuing the pattern of steady increase for women noted in our previous reports.

With respect to the other occupational groupings, the Administration and Foreign Service category showed the most growth (8.8 per cent or 4,692 employees), followed by Scientific and Professional (7.2 per cent or 1,289 employees), Technical (4.9 per cent or 763 employees), Administrative Support (2.3 per cent or 760 employees), and Operational (2 per cent or 356 employees).

More than half of all women (53.6 per cent) are in the Executive, Scientific and Professional, and Administration and Foreign Service categories. For the third consecutive year, the Administration and Foreign Service category constitutes the largest grouping of women in the federal Public Service (42.8 per cent of all women), with some 5,000 more employees than the Administrative Support category (36.4 per cent). Of all women in the federal Public Service, 1.4 per cent are in the Executive category, which is well below the 3.4 per cent for men and the 2.4 per cent for all employees.

The representation of Aboriginal peoples, persons with disabilities, and persons in a visible minority group in the Executive category have increased slightly since 1999 and 2000. During the fiscal year in question they were at 2 per cent, 3.5 per cent, and 3.4 per cent respectively, up from 1.9 per cent, 2.9 per cent, and 3.1 per cent in 1999 and 2000.

Age

Table 4 presents the age structure of the designated groups in 2000–01 by occupational category. The overall average age of federal public servants remained about the same at 43.3 years compared with last year's 43.2.

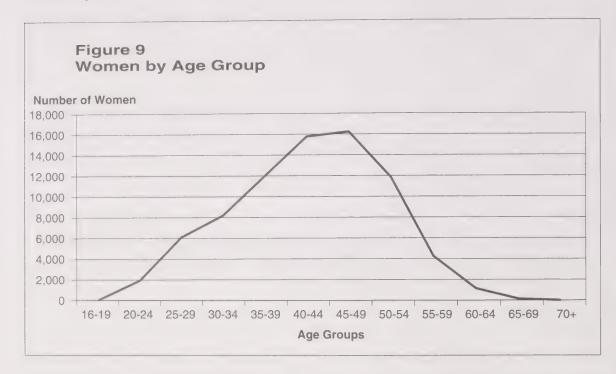
The proportion of employees aged 45 and older continues to rise, now standing at 48.3 per cent, up by a percentage point from last year and just over 4 percentage points in two years. All designated groups showed increases in the proportion of individuals aged 45 and older. Almost two thirds of persons with disabilities fall into this age category. These individuals have the highest average age (46.1), while Aboriginal employees have the lowest (average age of 41).

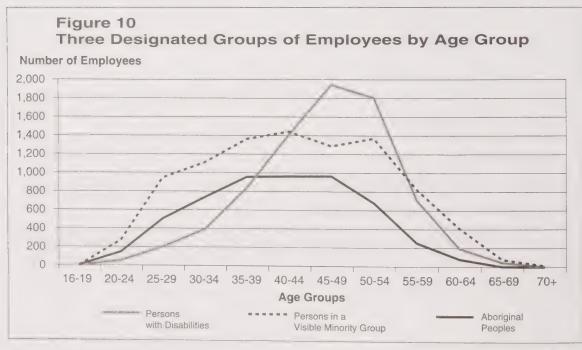
The gap between men and women continued the trend started two years ago when half of all men were aged 45 and over compared with 4 in 10 women. The proportion of women in this age group increased this year by 1.3 per cent to 43.4 per cent. The average age for women was 42.3 years, one year younger than the overall average and two years younger than for men (44.4 years).

The proportion of Aboriginal employees aged 45 and over rose by 1.4 per cent to reach 37.5 per cent of all Aboriginal employees.

The proportion of employees with disabilities aged 45 and older has continued to rise since 1993–94 when it was 45 per cent. Currently, it is 61.8 per cent compared with 60.2 per cent last year.

The proportion of employees in a visible minority group aged 45 or older dropped by 2.8 per cent compared to a year ago (46.5 per cent versus 43.7 per cent). At 42.6 years, the average age for all employees in a visible minority group has decreased slightly from last year.





Departments and Agencies

According to Table 5, most departments experienced net increases in the size of their populations, maintaining the upward trend started in 1998–99. Only one of the 18 larger departments and agencies (i.e., those with 3,000 or more employees) dropped slightly in number of employees. Human Resources Development Canada showed the greatest increase, with 22,856 workers, up 6.4 per cent from last year's 21,489.

The proportion of women in each of the large departments and agencies remained about the same. Again, the highest proportion was at the Royal Canadian Mounted Police (civilian staff) and Human Resources Development Canada, where 8 in 10 and 7 in 10 employees respectively, were women. As noted in previous reports, 2 in 3 employees in all departments, except Fisheries and Oceans Canada, were women. The situation has not changed much from last year (28.5 per cent now versus 27.7 per cent a year ago) for the representation of women in this department with its relatively high proportion of traditionally male occupations such as engineering, natural sciences, and ship's officers and crews. After hiring 400 employees, Citizenship and Immigration Canada had the largest increase in the number and proportion of women—more than 300 and 2 percentage points—thus increasing representation by almost 2 per cent to 62.4 per cent.

This year, five large departments and agencies (compared with four last year) accounted for almost 60 per cent of Aboriginal employees. They were Indian and Northern Affairs Canada, Health Canada, Correctional Service Canada, Royal Canadian Mounted Police (civilian staff), and Human Resources Development Canada. The newcomer is the Royal Canadian Mounted Police.

At 29.2 per cent, up from 28.5 per cent a year earlier, Indian and Northern Affairs Canada continued to have the highest proportion of Aboriginal employees. This was more than four times the proportion in the next highest department, Health Canada, at 6.8 per cent. Human Resources Development Canada made significant gains, becoming second in the number (as opposed to proportion) of Aboriginal employees in its workforce, 774, compared with 1,031 at Indian and Northern Affairs Canada.

While sixteen departments and agencies had only one or no Aboriginal employees, for the most part, it is primarily the small ones (i.e., 100 employees or fewer) that have low levels of Aboriginal representation. Ten of these smaller departments have 30 or fewer employees.

Among departments and agencies with more than 100 employees, the Office of the Secretary to the Governor General and Status of Women Canada both recorded the highest proportions of persons with disabilities (8.3 and 7.6 per cent respectively). Among departments and agencies with more than 1,000 employees, Human Resources Development Canada and the Public Service Commission of Canada, at 8.2 and 7.3 per cent respectively, have the highest proportions. Each of the 10 departments and agencies that had no employees with disabilities has a total population of fewer than 100 employees.

Together, Human Resources Development Canada, National Defence, Public Works and Government Services Canada, Health Canada, Statistics Canada, and Citizenship and Immigration Canada account for 52.1 per cent of employees in a visible minority group compared with 45.8 per cent of all federal public service employees. Each of these departments employs more than 500 individuals from this designated group. Close to 1 in 6 of all employees in a visible minority group work at Human Resources Development Canada, where they represent 6.4 per cent of the total employee population. With 10.5 per cent (up from 9.5 per cent a year earlier), Citizenship and Immigration Canada now leads in percentage representation, along with Health Canada. Among departments and agencies with between 100 and 1,000 employees, for the third year in a row, the Immigration and Refugee Board has the highest percentage of employees from a visible minority group (21 per cent).

Geographic Location

Table 6 and Figure 11 present data on the geographic distribution of federal public service employees. The highest concentration (39.4 per cent or 4 in 10) work in the National Capital Region, about the same as last year's 39.1 per cent. The proportion among the designated groups is slightly higher for women (41.5 per cent), persons with disabilities (40.7 per cent), and visible minority members (41.1 per cent). The proportion of Aboriginal peoples working in the National Capital Region remained the same at 30 per cent.

Excluding the National Capital Region, Ontario has the highest number of employees in all four designated groups. Prince Edward Island has the highest proportion of women (6 in 10). One third of all employees working outside Canada are women.

Excluding the Northwest Territories, Manitoba and Saskatchewan have the highest proportions of Aboriginal employees in the federal workforce (10.3 per cent and 10 per cent respectively). Quebec (excluding the National Capital Region) and

New Brunswick have the lowest proportions (1.3 per cent and 1.7 per cent respectively). Employees with disabilities ranged from a low of 1.8 per cent in Nunavut (which had none the previous year) and 2.1 per cent working outside Canada, to a high of 7.1 per cent in Prince Edward Island. As with Aboriginal peoples, the regional distribution of visible minority group members showed considerable variation. British Columbia again leads all provinces with 10.4 per cent of visible minorities in the federal workforce there. At the other end are Newfoundland and New Brunswick at less than 1 per cent, the same as the previous year. These are the only two provinces with less than 1 per cent representation in any of the designated groups. At 28.3 per cent, Nunavut has the largest proportion of Aboriginal employees although this figure has dropped by 1 per cent in the last year.

Figure 11
Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Region of Work (%)

	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority Group
Newfoundland	39.8	3.1	3.6	0.6
Prince Edward Island	60.0	**. **1.9	7.1	1.4
Nova Scotia	39.5	2.2	6.1	4.3
New Brunswick	54.1	1.7	4.1	0.9
Quebec	53.4	2.7	3.9	4.3
Ontario	54.1	2.6	5.7	7.7
Manitoba	54.9	10.3	5.9	4.9
Saskatchewan	52.5	10.0	4.6	3.0
Alberta	53.1	6.3	5.6	6.0
British Columbia	47.8	4.2	5.2	10.4
Yukon	56.8	16.6	3.7	. 2 1.3 .
Northwest Territories	53.6	21.6	2.9	3.5
Nunavut	46.0	28.3	1.8	4.4

Salary

Table 7 presents the distribution of designated groups by salary as at March 31, 2001. All four groups showed a slight increase in the proportion of employees earning \$50,000 or more.

The proportion of federal public service employees earning \$50,000 or more has risen by 3.3 percentage points to 37.1 per cent. The proportion of women earning \$50,000 or more rose to 25.9 per cent of all women in 2000–01 from last year's 22.3 per cent and 17.7 per cent two years ago. However, the gap between women and men continued to widen, as the proportion of men earning this salary also increased to 49.4 per cent from 46 per cent. For every woman earning \$50,000 or more, there are already two men earning that amount. As a proportion of all employees, women earning \$50,000 or more rose to 36.3 per cent from 33.9 per cent last year and from 24.7 per cent five years ago. The proportion of individuals earning \$50,000 or more as a percentage of all employees also increased in the other designated groups. Aboriginal employees rose to 2.6 per cent from 2.3 per cent; persons with disabilities to 4.4 per cent from 3.9 per cent; and persons in a visible minority group to 6.3 per cent from 6.0 per cent.

Looking at each designated group separately, the proportion of Aboriginal employees earning \$50,000 or more increased to 26.7 per cent from 23.2 per cent; employees with disabilities to 32.1 per cent from 27.7 per cent; and, employees in a visible minority group to 38.3 per cent from 37 per cent. The relatively higher proportion of employees in a visible minority group earning \$50,000 or more is due largely to their heavy representation in the Scientific and Professional category.

Hirings

Tables 8 to 10 show the number of hirings into the federal Public Service. They include persons added to the federal public service payroll between April 1, 2000, and March 31, 2001. This year, for the first time, the definition has been expanded to include students, casual employees, and other persons whose terms of three months or less have been extended. Therefore, "hiring" encompasses these individuals as well as indeterminate employees, seasonal workers, and those with terms of three months or more. (See Technical Notes further in this chapter.)

All four designated groups showed an increase in their share of hiring compared with last year. Women continued to account for the majority of new hires at 57.8 per cent, about the same proportion as last year. Persons in a visible minority

group made up 8.1 per cent of new hires compared with 5.7 per cent last year; Aboriginal persons, 4.6 per cent versus 3.9 per cent; and, persons with disabilities, 3.1 per cent versus 2.3 per cent.

As we noted in previous years, the proportion of women entering the federal Public Service by way of the Administrative Support category continues to be the dominant hiring pattern. This category continues to be the largest point of entry for new hires and women accounted for more than 8 in 10 of the new entries into this category. The proportion of women entering the Public Service via the Scientific and Professional category was about the same as a year ago (11.9 per cent compared with 12.1 per cent). Regarding the Executive category (entries from outside the Public Service) 1 in 3 hires were women, up from 1 in 4 a year ago.

Most people continue to enter the federal Public Service as term employees, although the proportion has been dropping in recent years (76.3 per cent in 2000–01 from 79.7 per cent last year and 83.0 per cent two years ago). Conversely, the share of indeterminate employees among new hires has increased, if only slightly, to 21 per cent compared to 19.1 per cent a year ago. Looking at the designated groups, 17.7 per cent of women, 24.3 per cent of Aboriginal peoples, 21.1 per cent of persons with disabilities, and 29.7 per cent of persons in a visible minority group were hired for an indeterminate period. All designated groups experienced an increase in the proportion of their members who were hired as indeterminate employees.

Four in 10 of all new employees and a similar proportion of all new female employees were hired in the National Capital Region. A lower ratio was recorded for Aboriginal persons (30.6 per cent), and slightly higher ones for employees with disabilities (42 per cent) and members of a visible minority group (45.6 per cent).

Ontario led all areas (excluding the National Capital Region) in the number (1,220) of women hired. The proportion of women among new hires was highest in Prince Edward Island, where 7 out of 10 new employees were female. While 17.2 per cent of all new employees joined the federal Public Service in the Prairie provinces, 33.9 per cent of all new Aboriginal employees were hired in those provinces. British Columbia accounted for 8.4 per cent of all new recruits and 13.6 per cent of persons in a visible minority group.

Promotions

Tables 11 to 13 provide information on promotions—appointments to positions at higher maximum levels of pay—in 2000–01. (See Technical Notes further in this chapter.) All four designated groups experienced higher shares of promotions than they did the year before.

For three of the four designated groups, shares of promotions were slightly higher than internal representation. For persons with disabilities, the promotion share of 4.7 per cent was slightly below their internal representation of 5.1 per cent. For the most part, the variances were slight: Aboriginal employees had 3.8 per cent of all promotions compared with an internal representation of 3.6 per cent; visible minorities received 6.4 per cent of all promotions against internal representation of 6.1 per cent; and women had 58.3 per cent of all promotions compared with an internal representation of 52.1 per cent.

For the federal Public Service as a whole, 87.9 per cent of promotions during 2000–01 went to indeterminate employees, just about the same as last year. Similarly, among the designated groups, the overwhelming majority of promotions went to indeterminate employees.

For all four designated groups, as for the federal Public Service as a whole, the highest number of promotions involved movements to or within the Administration and Foreign Service category, which accounted for just about half of all promotions overall and for Aboriginal peoples and persons with disabilities. The share was slightly higher for women (56.1 per cent) and lower for visible minorities (45.9 per cent). The Scientific and Professional category was more significant for the visible minority group, accounting for slightly more promotions than the Administrative Support category.

Half of all promotions (50.9 per cent) were in the National Capital Region, up by 4 percentage points over last year. This region also accounted for 53.4 per cent of promotions for women; 52.0 per cent for visible minority employees; 51.9 per cent for employees with disabilities; and 44.6 per cent for Aboriginal employees.

Separations

Tables 14 to 16 present information on separations—persons removed from the federal public service payroll. Separations include employees whose appointment for a term or specified period ended during the 2000–01 fiscal year. There were 10,159 separations this year, down by almost a quarter from last year's total departures (13,375).

Almost two thirds of all separations (65.5 per cent) involved persons in the designated groups, compared with 70.6 per cent last year. Women showed a substantial decrease in the proportion of separations (to 51.7 per cent in 2000–01 from 59.1 per cent the previous year). The other three designated groups showed slight increases—for Aboriginal employees and persons with disabilities each to 4.1 per cent from 3.5 per cent and 3.7 per cent respectively; and for visible minorities to 5.6 per cent from 4.2 per cent.

More than half of all separations (57 per cent) occurred in the Administration and Foreign Service, and the Administrative Support categories, down from 66 per cent for these two categories a year ago. Women accounted for 49.0 per cent and 81.2 per cent respectively of all separations from these groups. Among the separations from the Scientific and Professional category, the proportion of women dropped marginally to 46.6 per cent from 47.7 per cent.

The separation rate of persons in a visible minority group was highest in the Scientific and Professional category, where they are more heavily concentrated. This year's rate for this occupational category was 8.9 per cent, compared to 8.0 per cent last year.

The rate of Aboriginal separations was again evenly distributed across occupational categories, ranging from 2.4 per cent to 5.7 per cent for the five non-management categories.

Technical Notes

The following section presents statistical profiles of the designated groups in the federal Public Service as at March 31, 2001. It includes summary data on women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, and persons in a visible minority group, as well as statistics on hirings, promotions, and separations of persons in these groups.

Federal Public Service

The Treasury Board is the employer for the federal Public Service as set out in the *Public Service Staff Relations Act*, Schedule I, Part I (PSSRA, I-I). Appointments are made according to the merit principle under the *Public Service Employment Act*, which is administered by the Public Service Commission of Canada.

The total number of employees in the federal Public Service was 155,360 as at March 31, 2001. This represents an increase of 8,671 persons or 5.9 per cent from March 31, 2000.

The employee population was distributed among the following categories:

Total	155,360
Casual employment	4,746
Terms of fewer than three months	1,275
Indeterminate, terms of three months or more, and seasonal	149,339

Report Coverage

This report includes information on indeterminate employees, term employees of three months or more, and seasonal employees. Due to the rapid turnover of students and casual employees, no information is reported on them, except this year for the first time, in the case of hirings. Persons on leave without pay, including those on care and nurturing leave and educational leave, are not included in these tables. Their exclusion may affect the representation in some smaller departments and agencies. The statistics in this document also exclude Governor in Council appointees, ministerial staff, federal judges, and deputy ministers, who are also on the federal public service payroll.

As required under the *Employment Equity Act*, this annual report to Parliament presents information for the fiscal year beginning April 1, 2000, and ending March 31, 2001.

Federal Departments and Agencies

Under the PSSRA, I-I, the federal Public Service comprises more than 60 departments, agencies, and commissions for which the Treasury Board is the employer (see Table 5). The statistics in this report include only employees working for organizations covered by the PSSRA, I-I. These organizations vary in size, from large departments with more than 3,000 employees, through medium-sized departments with between 1,000 and 3,000 employees, to small institutions with 100 to 1,000 employees, and very small institutions with fewer than 100 employees. Some departments and agencies have employees in all provinces and territories while others are located only in the National Capital Region. The population for some small organizations is included with the larger institution that handles its payroll and administrative matters.

Term Employees

Both the *Financial Administration Act* and the *Employment Equity Act* define "employee" to include persons hired for a fixed duration of at least three months, traditionally referred to as "term employees."

Term employees fall into two categories:

- short-term employees appointed for fewer than three months; and
- long-term employees appointed for three months or more.

Since persons hired for less than three months are not part of the population under the *Employment Equity Act*, they are excluded from the statistics in this report. While employed in the federal Public Service, however, some persons who are initially hired as short-term employees become long-term employees. When this change in status occurs and the employee does not self-identify, designated group representation may be under-reported. For this reason, departments and agencies have been collecting self-identification information from everyone added to the federal public service payroll. Self-identification is the process by which persons voluntarily identify themselves as being members of one or more of the minority-designated groups or confirm that they are not.

Data on Persons in the Designated Groups

To ensure consistency in the data presented in this chapter's statistical section, the Treasury Board of Canada Secretariat (TBS) uses the Incumbent File, which contains information on all employees for whom the Treasury Board is the employer in accordance with the PSSRA, I-I. Self-identification data are generated from the Employment Equity Data Bank maintained by TBS. Information derived from these two sources may not harmonize exactly with what may be obtained from departmental sources. Given the special circumstances requiring Health Canada to report to the Canadian Human Rights Tribunal, as a result of the 1997 decision in the case of the National Capital Alliance on Race Relations versus National Health and Welfare (now Health Canada), data from this department are derived from the departmental systems.

Data in the Incumbent File are derived monthly from the pay system of Public Works and Government Services Canada. Data on movements into the federal Public Service (hirings) and out of it (separations) come from the Mobility File, a subset of the Incumbent File. Data on promotions come from the Appointments File administered by the Public Service Commission of Canada.

All tabulations, other than those for women, contain data obtained through self-identification.

The completeness and accuracy of employment equity data for the federal Public Service and its departments depend on employees being willing to self-identify and on departments providing opportunities for them to do so. Employees can self-identify when they join a department or an agency's workforce (including when they are engaged as students or casual employees) and during departmental self-identification surveys and campaigns. At any time, they may simply fill out a self-identification form available from Employment Equity Co-ordinators in the department or agency.

Terminology

"Hiring" refers to the number of persons added to the employee population during the fiscal year that the report covers. This includes indeterminate and seasonal employees, those with terms of three months or more and, this year for the first time, students and casual employees for whom their employment status has changed (to indeterminate, term of three months or more, and seasonal). "Hiring" measures the flow of employees into the federal Public Service, and it may include more than one staffing action for term employees.

"Promotions" refers to the number of employee appointments to positions at higher maximum pay levels either within the same occupational group or subgroup, or in another group or subgroup during the fiscal year covered by the report.

"Separations" refers to the number of employees (i.e., indeterminate, terms of three months or more, and seasonal) removed from the federal Public Service payroll during the fiscal year that the report covers. It measures the flow of persons out of the federal Public Service and may include more than one action for term employees. Separations include people who retired or resigned, as well as persons whose specified employment period (term) in the federal Public Service has ended. While people on leave without pay are excluded from the population counts derived from the pay-driven Incumbent File, they are included as separations when they leave the federal Public Service.

"Indeterminate employees" refers to people appointed to the federal Public Service for an unspecified duration.

"Seasonal employees" refers to people hired to work cyclically for a season or portion of each year.

"Casual employees" refers to people hired for a specified period of no more than 90 days by any one department or agency during the fiscal year. Casual employees are not included in the representation figures.

"Workforce availability" refers to the distribution of people in the designated groups as a percentage of the total Canadian workforce. For federal public service purposes, workforce availability is based only on Canadian citizens in those occupations in the Canadian workforce corresponding to the occupational groups in the federal Public Service.

List of Tables

Table 1

Representation of Designated Groups in the Federal Public Service

Table 2

Distribution of Designated Groups in the Federal Public Service by Type of Employment and Gender

Table 3

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Group

Table 4

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Age Group

Table 5

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Department or Agency

Table 6

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Region of Work

Table 7

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Salary Band

Table 8

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

Table 9

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

Table 10

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

Table 11

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

Table 12

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

Table 13

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

Table 14

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

Table 15

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

Table 16

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

111

Representation of Designated Groups in the Federal Public Service

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees

	All Employees	Women	nen	Aboriginal Peoples	ginal	Persons with Disabilities	ns oilities	Persons in a Visible Minority Group	a Visible Group
	*	#	%	#	%	#	%	#	%
Public Service Representation									
As at March 31, 2001	149,339	77,785	52.1	5,316	3.0	7,621	5.1	9,143	6.1
As at March 31, 2000* (Revenue Canada excluded)	141,253	72,549	51.4	4,639	8.3	6,687	4.7	7,764	5.5
As at March 31, 1999 (Revenue Canada included)	178,340	91,856	51.5	5,124	2.9	8,137	4.6	10,557	5.9
As at March 31, 1998	179,831	90,801	50.5	4,770	2.7	6,943	3.9	9,260	5.1
As at March 31, 1997	186,378	92,281	49.5	4,551	2.4	6,227	3.3	8,690	4.7
As at March 31, 1996	201,009	96,794	48.2	4,665	2.3	6,291	3.1	8,981	4.5
As at March 31, 1995	217,784	103,191	47.4	4,783	2.2	6,935	3.2	8,914	4.1
As at March 31, 1994	224,640	105,621	47.0	4,492	2.0	6,623	2.9	8,566	3.8
As at March 31, 1993	221,114	102,015	46.1	4,441	2.0	6,755	3.1	8,462	3.8
Workforce Availability 1996 Census			48.7		1.7		4.8		8.7

Note

1991 post-census Health and Activity Limitation Survey. They include only those occupations in the Canadian workforce that correspond the Employment Equity Act. The estimates of workforce availability are based on information from the 1996 Census of Canada and the The data in this and other tables in this report covers employees identified for the purpose of employment equity in the Regulations to to occupational groups in the federal Public Service.

Revenue Canada became the new Canada Customs and Revenue Agency on November 1, 1999.

Distribution of Designated Groups in the Federal Public Service by Type of Employment and Gender PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees – as at March 31, 2001

							and in bods					
				Indete	Indeterminate		Term ≥	Term ≥ 3 Months	(0	Sea	Seasonal	
	All Em	All Employees	Gender			Gender			Gender			Gender
	#	%	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%
Federal Public Service												
Total	149,339	100.0	100.0	125,217	100.0	100.0	23,107	100.0	100.0	1,015	100.0	100.0
Women	77,785	52.1	52.1	63,279	50.5	50.5	14,098	61.0	61.0	408	40.2	40.2
Men	71,554	47.9	47.9	61,938	49.5	49.5	600'6	39.0	39.0	209	59.8	59.8
Aboriginal Peoples												
Total	5,316	3.6	100.0	4,291	3.4	100.0	983	4.3	100.0	42	4.1	100.0
Women	3,332	4.3	62.7	2,611	4.1	6.09	702	5.0	71.4	19	4.7	. 45.2
Men	1,984	2.8	37.3	1,680	2.7	39.2	281	3.1	28.6	23	3.8	54.8
Persons with Disabilities												
Total	7,621	5.1	100.0	6,790	5.4	100.0	799	3.5	100.0	32	3.2	100.0
Women	3,861	2.0	50.7	3,380	5.3	49.8	462	3.3	57.8	19	4.7	59.4
Men	3,760	5.3	49.3	3,410	5.5	50.2	337	3.7	42.2	13	2.1	40.6
Persons in a Visible												
Minority Group												
Total	9,143	6.1	100.0	7,347	6.5	100.0	1,768	7.7	100.0	28	2.8	100.0
Women	4,826	6.2	52.8	3,722	5.9	200.7	1,091	7.7	61.7	13	3.2	46.4
Men	4,317	0.9	47.2	3,625	5.9	49.3	229	7.5	38.3	15	2.5	53.6

Note

each case show the representation of all members of the designated groups within the Public Service and their representation by gender within Shaded columns indicate the percentage representation by gender within each group of employees. Percentages in the unshaded columns in the Public Service.

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Group

PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees - as at March 31, 2001

Occupation and Group	Occupational Category and Group	All	Women	nen	Abor	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	with ities	Persons in a Visible Minority Group	a Group
		#	#	%	#	%	*	%	#	%
Executive	tive	3,522	1,057	30.0	70	2.0	125	3.5	118	3.4
Scient	Scientific and Professional									
AC	Actuarial Science	_	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
AG	Agriculture	0	_	11.1	_	11.1	_		0	0.0
AB	Architecture and Town Planning	191	45	23.6	4	2.1	4	2.1	24	12.6
AU	Auditing	162	44	27.2	2	1.2	2	3.1	28	17.3
B	Biological Sciences	1,360	530	39.0	-	0.8	24	<u></u>	111	8.2
S	Chemistry	411	157	38.2	2	0.5	∞	0:1	83	20.2
DE	Dentistry		0	0.0	0	0.0		9.1	0	0.0
DS	Defence Scientific Service		72	14.8	-	0.2	∞	1.6	49	10.0
	Education		355	55.8	64	10.1	23	3.6	34	5.3
N N	Engineering and Land Survey		226	10.8	20	1.0	73	3.5	306	14.6
ES	Economics, Sociology and Statistic	3 4,081	1,687	41.3	73	<u></u>	167	4.1	448	11.0
9	Forestry		16	15.5	_	1.0	10	4.9	2	1.9
H	Historical Research		49	38.0	က	2.3	9	4.7	0	0.0
Z	Law		1,066	50.2	64	3.0	94	4.4	138	6.5
S	Library Science	414	304	73.4	0	2.2	16	3.9	27	6.5
MA	Mathematics		11	35.6	0	0.0	15	4.8	41	13.1
MD	Medicine	221	09	27.1		0.5	0	4.1	22	10.0
Σ	Meteorology	909	73	14.4	က	9.0	14	2.8	29	5.7
2	Nutrition and Dietetics	28	28	100.0	-	3.6	-	3.6	-	3.6
$\frac{1}{2}$	Nursing	1,427	1,191	83.5	126	80	59	2.0	91	6.4
ОР	Occupational and Physical Therapy	44	35	79.5	0	0.0	-	2.3	C)	4.5

7.6 6.7 15.6 13.1 22.22	6.3	6.1	3.5	0.000000000000000000000000000000000000
134 16 289 56 17 12 6	644	151 873 278	84 75 16 6	168 120 940 26 69 3,456
0.00 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00 0.0	5.0	4 4 4 6 5 6 8 4 6	20. 00. 4. 4. 00. 00. 00. 00. 00. 00. 00.	8.000.4 d 0.1000.4 d
14 0 0 4 4 1 1 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2	801	106 428 115	31 79 70 10	244 125 1,092 39 92 3,178
7.1 0.0 0.0 4.0 0.5 1.0 6.0 6.0	. ი. დ	2.6 8 6 6	3.0 0.0 0.0 8.1	6.4 6.0 7.4 6.0 7.0 7.0 7.0
0000000000	562	165	00 co	130 55 863 4 4 113 2,121
33.2 66.7 46.8 15.6 42.1 66.0 7.8	5.1.6	37.5 30.3 48.2	32.5 66.4 54.8 56.3	72.1 49.1 61.9 63.4 52.8
584 10 131 289 180 31 10	11,483	930 2,710 1,251	363 1,429 86 130	2,040 1,013 9,936 633 1,224
1,758 15 280 1,849 428 47 129 27	16,033	2,479	1,116 2,152 157 231	2,830 2,065 16,061 998 2,320
Physical Sciences Pharmacy Psychology Scientific Research Scientific Regulation Social Work University Teaching	Administration and Foreign Service AS Administrative Services CA Career Assignment Program	Commerce Computer Systems Administration Financial Administration	Foreign Service Information Services Management Trainee Organization and Methods	_
OP P P P P P P P P P P P P P P P P P P	Admii AS	808E	S N N N N N N N N N N N N N N N N N N N	PG PM TR WP

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Group

Occupation and Group	Occupational Category and Group	All Employees		Women	Abol	Aboriginal Peoples	Perso	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority Group	in a ty Group
		#	*	%	#	%	#	%	#	%
Technical	ical									
A	Air Traffic Control	13	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
AO	Aircraft Operations	200	42	8.4	S	1.0	2	1.0	0	1.8
DD	Drafting and Illustration	291	105	36.1	(Y)	1.0	20	6.9	20	6.9
9	Engineering and Scientific Support	5,905	1,607	27.2	127	2.2	210	3.6	288	4.9
		1,118	36	3.2	10	1.7	41	3.7	35	3.1
	Educational Support	2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
GT	General Technical	1,971	536	27.2	64	3.2	29	3.4	40	2.0
	Primary Products Inspection	307	53	17.3	10	3.3	22	7.2	22	7.2
PY	Photography	23	5	21.7	0	0.0	0	0.0		4.3
8	Radio Operations	361	99	18.0	4	Ţ.	4	T-	4	
S	Social Science Support	3,145	1,930	61.4	113	3.6	156	5.0	195	6.2
SO	Ships' Officers	924	54	5.8	9	9.0	-	1.2	9	9.0
世	RCMP Special Group	474	243	51.3	_	0.2	Ŋ	-	2	0.4
=	Technical Inspection	1,272	115	0.6	22	1.7	42	3.3	73	2.7
Total		16,303	4,791	29.4	374	2.3	583	3.6	695	4.3
Admin	Administrative Support									
CM	Communications	78	24	30.8	_	ر ئ	70	6.4	0	0.0
CR	Clerical and Regulatory	29,888	24,736	82.8	1,475	4.9	2,224	7.4	2,177	7.3
DA	Data Processing	466	280	60.1	14	3.0	28	0.9	42	0.6
OE	Office Equipment Operation	22	-	20.0	က	13.6	4	18.2		4.5
ST	Secretarial, Stenographic, Typing	3,340	3,279	98.2	101	3.0	171	5.1	186	5.6
ŀ		20 704	000 00	0 00	1 501	7 7	0 130	7.0	2010	7 1

	ဂ ပိ	96	122	23	53	0	4	19	25	7 517 2.8	9,143
137 2.4										679 3.7	
6.1										3.9	
354	-	144	111	13	53	4	2	18	14	724	5,316
22.2	1.5	4.8	31.8	1.0	56.6	4.0	48.9	5.0	2.1	16.4	52.1
1,281	9	252	948	rC	379	2	46	65	26	3,013	77,785
5,778	409	5,249	2,982	503	029	126	94	1.303	1,226	18,340	149,339
Correctional Services	Firefighters	General Labour and Trades	General Services	Heat, Power and Stationary	Hospital Services		Drinting Operations	Opins, Crawo	Ship Repair		TOTAL FEDERAL PUBLIC SERVICE
CX	FB	<u>_</u>	GS CE	무	Ŋ	2 =) C	Total	TOTAL

Category and Age Group PSSR 1-1 Indeterminate Terms of Three Months or More.	oup Terms of	Three Month	s or Mor	and	Seasonal Employees	- 1	as at Marc	at March 31, 2001	01	
Occupational Category	Age	All	M	len	Abo	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	is with	Persons in Visible Minority	in a ity Group
		#	#	%	*	%	*	%	#	%
Executive	30-34	30	14	46.7	က	10.0	0	0.0	0	0.0
	35-39	158	9/	48.1	4	2.5	-	9.0	6	2.5
	40-44	453	201	44.4	13	2.9	₩ ₩	4.0	16	3.5
	45-49	886	349	39.4	20	2.3	59		26	2.9
	50-54	1,290	319	24.7	21	1.6	46	3.6	42	3.3
	55-59	574	83	14.5	9	1.0	21	3.7	22	3.0
	60-64	118	15	12.7	က	2.5	10	8.5	2	1.7
	69-69	12	0	0.0	0	0.0	0	0.0	_	8
	70+	-	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total		3,522	1,057	30.0	20	2.0	125	3.5	118	3.4
Scientific and Professional	16-19	-	-	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	20-24	178	103	57.9	9	3.4	4	2.2	22	12.4
	25-29	1,447	790	54.6	41	2.8	10	0.7	167	11.5
	30-34		1,117	50.7	89	3.1	49	2.2	210	9.5
	35-39	2,897	1,299	44.8	82	2.9	71	2.5	275	9.5
	40-44	3,261	1,284	39.4	29	2.1	96	2.9	299	9.5
	45-49		1,241	35.7	71	2.0	143	4.1	237	6.8
	50-54	3,364	951	28.3	62	∞.	140	4.2	297	80.00
	55-59	1,677	387	23.1	30	∞.	77	4.6	226	13.5
	60-64	617	101	16.4	ಣ	0.5	25	4.1	172	27.9
	69-59	134	19	14.2	0	0.0	7	5.2	37	27.6
	404	37	2	5.4	0	0.0	2	5.4	0	24.3
Total		19,291	7,295	37.8	433	2.2	624	3.2	1,951	10.1

	14.3	10.4	10.5	8.7	6.9	5.2	3.5	4.5	6.9	12.0	9.5	0.0	5.9	0.0	3.6	5.2	5.2	4.7	3.8	3.2	3.4	6.1	7.0	14.3	6.7	4.3
	-	114	412	501	929	581	454	475	238	96	14	0	3,456	0	12	63	92	108	119	109	66	72	26	10	T .	695
	0.0	1.7	2.0	2.3	4.1	5.3	9.9	7.8	7.9	7.7	8.1	4.5	5.5	0.0	1.2	- -	₩. ₩.	2.5	3.6	4.9	5.0	4.1	2.7	2.7	13.3	3.6
	0	19	62	135	337	588	849	822	274	62	12	τ	3,178	0	4	13	27	99	113	163	143	48	10	4	2	583
	28.6	2.7	4.7	2.0	4.5	3.6	3.3	2.7	2.8	2.5	0.7	0.0	3.7	0.0	3.0	3.9	3.8	2.9	2.1	2.1	1.4	0.8	1.6	2.9	0.0	2.3
	2	30	186	290	375	403	428	290	96	20	-	0	2,121	0	10	47	99	29	29	69	40	10	9	2	0	374
	42.9	54.7	57.9	58.0	62.1	63.6	60.2	49.4	43.7	41.0	31.8	27.3	57.3	18.2	56.8	51.4	42.2	33.7	30.1	25.8	19.4	15.3	10.0	8.6	20.0	29.4
	က	009	2,280	3,344	5,124	7,104	7,726	5,223	1,513	329	47	9	33,299	2	188	627	616	767	938	998	260	181	37	9	က	4,791
	7	1,097	3,940	5,769	8,251	11,176	12,829	10,582	3,466	802	148	22	58,089	=	331	1,220	1,461	2,275	3,120	3,360	2,885	1,185	370	70	15	16,303
	16-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	69-99	404		16-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	69-99	402	
Administrative and	Foreign Service												Total	Technical												Total

TABLE W. CONT.

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Age Group

TOOM I-1, midefellimate, letting of the committee of the	c, 101113 C	THE COMPANY	000	יטי מוות ססס	3	soo (oldina	6.0	í .		
Occupational Category	Age	All	8	Women	Abol	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	s with ilities	Persons in a Visible Minority Group	in a ty Group
		#	#	%	#	%	#	%	#	%
Administrative Support	16-19	43	33	76.7	က	7.0	2	4.7	2	4.7
	20-24	1,173	926	78.9	8	6.9	21	0	112	9.5
	25-29	2,475	1,980	80.0	150	6.1	92	3,1	266	10.7
	30-34	3,276	2,692	82.2	224	6.8	158	4.8	274	8.4
	35-39	4,943	4,204	85.0	314	6.4	299	0.9	336	6.8
	40-44	6,664	5,757	86.4	289	4.3	466	7.0	347	5.2
	45-49	6,755	5,653	83.7	275	4.1	009	8.9	374	5.5
	50-54	5,400	4,468	82.7	166	3.1	609	9.4	361	6.7
	55-59	2,212	1,904	86.1	89	3.1	219	9.9	223	10.1
	60-64	717	604	84.2	23	3.2	99	9.2	06	12.6
	69-59		90	81.1	_	6.0	16	14.4	18	16.2
	70+	25	0	76.0	0	0.0	0	0.0	က	12.0
Total		33,794	28,330	83.8	1,594	4.7	2,432	7.2	2,406	7.1

									1000	וויייייייייייייייייייייייייייייייייייי
6.1	9,143	5.1	7,621	3.6	5,316	52.1	77.785	149.339	IC SERVICE	TOTAL EEDEBAL PLIBLIC SEBVI
12.1	13	4.7	5	0.0	0	30.8	33	107	70+	
15.0	81	8.7	47	1.1	9	31.3	169	540	65-69	
13.3	412	6.3	196	2.7	82	37.7	1.165	3.088	60-64	
7.8	828	6.7	714	2.4	255	40.1	4.270	10,659	77-70	
5.2	1,371	0.8	1,807	2.6	680	44.5	11,843	26.621	50-54	
4.1	1,290	6.2	1,944	3.1	968	52.2	16.246	31,147	45-49	
5.1	1,446	2.0	1,411	3.4	996	56.0	15,783	28.191	40-44	
6.5	1,365	4.0	841	4.6	958	57.0	11,997	21,034	35-39	
7.8	1,111	2.7	393	5.5	739	57.3	8,197	14,299	30-34	
0.1	947	2.0	206	4.9	202	58.6	960.9	10,399	25-29	
8.7	276	1.7	55	4.7	149	61.2	1.942	3.173	20-24	דפעפומו דעטווט טפו איכט
3.7	က	2.5	2	7.4	9	54.3	44	<u>~</u>	16_10	
2.8	217	3.7	629	3.9	724	16.4	3,013	18,340		Total
0.0	0	0.0	0	0.0	0	42.9	8	7	70+	
<u>+</u> 0	·	12.3	∞	3.1	2	10.8	7	65	69-9	
5.6	26	2.0	23	2.8	27	17.0	79	464	60-64	
3.0	47	4.9	75	2.9	45	13.1	202	1.545	55-59	
3.1	26	4.7	147	3.3	101	10.4	322	3,100	50-54	
2.3	06	4.2	160	2.7	105	10.7	411	3,841	45-49	
2.4	84	3.7	130	3.6	127	14.2	499	3,517	00-00 VV-04	
2.7	29	3.1	77	4.5	113	21.0	527	2510	35-30	
3.2	20	1.5	24	6.3	86	26.5	414	1.561	30-34	
3.0	39	2.1	28	6.3	83	31.8	419	1.317	25-29	
4.1	16	1.8	7	5.6	22	31.7	125	394	20-24	Operational
0.0	0	0.0	0	5.3		26.3	ιC	0	16_10	

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Department or Agency

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees - as at March 31, 2001

Department or	All	Women	nen	Aboriginal Peoples	ginal	Persons with Disabilities	s with	Persons in a Visible Minority Group	in a
	= ===================================	#	%	#	%	#	%	#	%
	=	:		:)	:		:	
numan nesources Development Canada	22,856	16,131	70.6	774	3.4	1,881	8.2	1,457	6.4
National Defence*	16,710	6,050	36.2	426	2.5	902	5.4	639	3.8
Correctional Service Canada	13,533	5,480	40.5	592	4.4	452	3.3	403	3.0
Public Works and Government									
Services Canada	11,460	5,781	50.4	249	2.2	099	5.8	803	7.0
Fisheries and Oceans Canada†	9,334	2,663	28.5	168	6.	182	6.1	247	2.6
Health Canada	7,382	4,902	66.4	502	6.8	345	4.7	747	10.1
Statistics Canada	5,973	3,093	51.8	126	2.1	317	5.3	564	9.4
Agriculture and Agri-Food Canada‡	5,916	2,641	44.6	140	2.4	234	4.0	378	6.4
Environment Canada	5,022	1,973	39.3	06	6.	185	3.7	361	7.2
Industry Canada	4,979	2,414	48.5	115	2.3	275	5.5	369	7.4
Citizenship and Immigration Canada	4,474	2,790	62.4	104	2.3	287	6.4	573	12.8
Royal Canadian Mounted Police									
(Civilian Staff)	4,302	3,333	77.5	176	4.1	251	5.8	193	4.5
Transport Canada	4,143	1,716	41.4	78	1.9	141	3.4	241	5.8
Natural Resources Canada	4,049	1,497	37.0	99	1.6	130	3.2	283	7.0
Department of Justice Canada	3,646	2,356	64.6	118	3.2	170	4.7	244	6.7
Indian and Northern Affairs Canada	3,530	2,160	61.2	1,031	29.5	102	2.9	169	4.8
Department of Foreign Affairs									
and International Trade	3,506	1,626	46.4	9/	2.2	118	3.4	201	2.7
Veterans Affairs Canada	3,378	2,305	68.2	92	2.8	186	5.5	201	0.9
Canadian Heritage	1,542	1,048	68.0	. 21	3.3	29	4.3	104	6.7

Civilian staff only. Data for members of the Canadian Forces are not included, as the Treasury Board is not their employer.

† Fisheries and Oceans Canada includes the Canadian Coast Guard.

Data for the Prairie Farm Rehabilitation Administration is included.

7.9	7.7	5.8	9.9	11.6	21.0	7.7	2.8	2.0	0.0	5.6	5.3	9.7	3.1	10.6	o) (6.1	3.5	4.1	2.5	4.7	9.1	8.4	2.1	4.1	5.6	2.0	2.5	4.6
110	105	55	63	104	177	53	10	<u>1</u>	4	25	22	36	12	35	0	7 1	1/	ರಾ	10	9	10	19	13	က	9	7	9	က	4
7.3				3.9								1.7		9.4							4.7		7.7	3.4	8.3	7.1	5.9	4.2	2.6
102	99	63	33	35	41	44	30	40	21	24	27	7	22	31		\ .	12	0	18	0	10	27	12	Ŋ	12	Ø	7	Ŋ	m
3.1	8.	1.9	ا ک	2.6	2.8	3.8	2.8	3.6	1.7	3.3	1.9	1.0	1.6	6.7	C) -	5.4	1.2	1.6	4.2	0.5	83.8	4.5		4.1	1.6	4.2	4.2	4.3
43	25	18	12	23	24	26	19	23	∞	15	∞	4	9	22	C	n	15	က	4	10	-	∞	_	2	2	2	2	2	D
62.9		61.8	48.7	72.6	67.4	30.8	9.69	49.5	54.9	65.5	65.3	37.6	60.1	54.1	L	54.9	80.0	46.5	26.7	56.8	34.1		63.9	58.6	2.09	62.2	64.7	60.2	67.5
918	788	589	462	649	569	211	399	320	256	294	273	152	232	178	0	169	224	121	139	134	72	139	66	85	88	73	77	71	62
1,392	1,363	953	948	894	844	685	699	646	466	449	418	404	386	329	(308	280	260	245	236	211	208	155	145	145	126	119	118	117
Public Service Commission of Canada	Canadian International Development	Treasury Board of Canada Secretariat	Department of Finance Canada	Passonort Office	Immigration and Befugee Board	Canadian Grain Commission	Priw Council Office	National Archives of Canada	Atlantic Canada Opportunities Agency	National Library of Canada	Begistry of the Federal Court of Canada	Canadian Space Agency	Canadian Radio-television	Western Economic Diversification Canada	Economic Development Agency	of Canada for the Regions of Quebec	National Parole Board	Office of the Chief Electoral Officer	Canadian Transportation Agency	Solicitor General Canada	Transportation Safety Board of Canada	Canadian Human Rights Commission	Office of the Registrar of the Supreme Court of Canada	Canada Information Office	Office of the Secretary to the Governor General	Offices of the Information and Privacy Commissioners	Tax Court of Canada	Office of the Commissioner of Official Languages	Canadian Centre for Management Development

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Department or Agency

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees - as at March 31, 2001

na <u>l</u>	All Employees	Women	nen	Aboriginal Peoples	ginal	Persons with Disabilities	s with lities	Persons in a Visible Minority Group	in a itv Group
					200				
	#	#	%	*	%	#	%	#	%
	105	66	94.3	2	0.1	∞	7.6	14	13.3
	84	42	50.0	0	0.0	2	2.4	4	4.8
Caliada Iliquetrial helations board	79	55	9.69	_	1.3	က	3.8	က	3,8
Office of the Commissioner	C C	0	П	C	\(\sigma\)	C	cr.	4	7
Connection Doin/ Commission	2 0	P 68	54.0) (1 C	. C	- 0	2 6
Millennium Burgau of Canada	45	0 0 0 0 0 0	73.3	0	0.0	2	4.4	10	0.0
Patented Medicine Prices									
Review Board Canada	36	22	61.1	0	0.0		2.8	4	
International Joint Commission	29	-	37.9	0	0.0	0	0.0		3.4
Canadian Intergovernmental		((((((((
Conference Secretariat	21	<u>,</u>	61.9	0	0:0	0	0.0	0	0.0
Hazardous Materials Information				((((((
Review Commission Canada	<u>0</u>	7	38.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0
National Farm Products Council	16	0	56.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
NAFTA Secretariat, Canadian Section	10	2	50.0	0	0.0	0	0.0	2	20.0
Registry of the Competition Tribunal	10	7	70.0	0	0.0	2	20.0	0	0.0
Law Commission of Canada	0	7	77.8	-	T.	0	0.0	0	0.0
Canadian Artists and Producers									
Professional Relations Tribunal	7	2	71.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Copyright Board Canada	5	2	40.0	0	0.0	0	0.0	_	20.0
Civil Aviation Tribunal of Canada	4	4	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total 14	149.339	77.785	52.1	5.316	3.6	7,621	5.1	9,143	6.1

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Region of Work

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees - as at March 31, 2001

Posta I-1, indeferringle, Jernis of Times morning of more, and	IIIIs of Thice Mone	2000	, 200						
Begion of Work	All Employees	Wor	Women	Abol	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	ons abilities	Perso Visible Min	Persons in a Visible Minority Group
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Nawforingland	3.031	1,206	39.8	93	3.1	109	3.6	19	9.0
Drince Edward Island	1,611	996	0.09	31	0.1	114	7.1	22	1.4
Nova Scottia	8,104	3,202	39.5	182	2.2	496	6.1	348	4.3
New Bridswick	5,575	3,018	54.1	92	1.7	229	4.1	51	6.0
Ougher (without the NCB*)	18,363	9,117	49.6	236	1.3	482	2.6	250	3.0
NCR* (Original Property)	16,496	9.507	57.6	269	4.2	869	5.3	932	5.6
*BCZ	58,879	32,267	54.8	1,617	2.7	3,098	5.3	3,759	6.4
Optario (without the NCB*)	19,313	10,598	54.9	669	3.6	1,310	6.8	1,950	10.1
NCB* (Ontario)	42.383	22,760	53.7	920	2.2	2,229	5.3	2,827	6.7
Manitoba (Caraca)	5.974	3,280	54.9	616	10.3	355	5.9	294	4.9
Spekatchewan	4,177	2,192	52.5	417	10.0	194	4.6	126	3.0
Appeta	8,239	4,376	53.1	. 521	6.3	464	9.9	491	0.9
British Columbia	13,608	6,500	47.8	573	4.2	707	5.2	1,417	10.4
X K SOD	458	260	56.8	9/	16.6	17	3.7	9	1.3
Northwest Territories	515	276	53.6	111	21.6	15	2.9	18	3.5
the second	113	52	46.0	32	28.3	2	1.8	2	4.4
Outside Canada	1,379	475	34.4	20	1.5	29	2.1	87	6.3
Total	149,339	77,785	52.1	5,316	3.6	7,621	5.1	9,143	6.1

^{* &}quot;NCR" stands for National Capital Region.

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Salary Band

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees – as at March 31, 2001

	Women			Peoples	10	with	with Disabilities	ities	Visible	Visible Minority Group	Group
	% #	CUM %	#	%	CUM %	#	%	CUM %	#	%	CUM %
	25 39.1	0.0	0	0.0	0.0	7	1.6	0.0	0	0.0	0.0
4	152 47.4	0.2	72	4.7	0.3	20	6.2	0.3	17	5.3	0.2
1,	1,207 41.5	<u></u>	146	2.0	3.0	250	8.6	3.6		3.0	1.4
12,263		17.5	806	4.8	20.1	1,136	0.9	18.5	1,205	6.4	14.6
24,6		49.6	1,484	4.2	48.0	2,006	5.6	44.8	2,330	6.5	40.1
10,948		63.7	292	3.8	62.4	1,076	5.4	58.9	1,092	5.5	52.0
ω,		74.1	280	3.6	73.3	688	4.2	6.79	888	5.5	61.7
4,0		80.4	370	3.1	80.3	583	4.9	75.6	807	6.7	70.5
4,6	323 43.9	86.4	333	3.2	9.98	445	4.2	81.4	603	2.7	77.1
3,1		90.4	225	2.8	8.06	363	4.5	86.2	202	6.3	82.7
2,6		93.8	180	2.3	94.2	345	4.4	200.7	969	7.6	89.2
Ψ.		96.2	149	2.5	97.0	247	4.2	94.0	362	6.2	93.1
()		97.4	51	1.3	97.9	163	4.1	96.1	259	9.9	0.96
4		0.86	28	6.1	98.5	71	4.7	97.0	83	5.5	6.96
(1)		98.4	19	1.6	98.8	47	4.0	97.6	77	6.5	97.7
(2)	587 27.4	99.2	29	1.4	99.4	200	3.8	7.86	114	5.3	0.66
	89 28.5	99.3	9	6.1	99.5	1	3.5	98.8	30	9.6	99.3
(1)	561 27.1	100.0	28	1.4	100.0	88	4.2	100.0	64	3.1	100.0
7,7	77,785 52.1	100.0	5,316	3.6	100.0	7,621	5.1	100.0	9,143	6.1	100.0

Aloto

Each figure in the CUM % column represents the cumulative total percentage of each designated group in the public service workforce (all employees, women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, and persons in a visible minority group) in the identified salary band or lower. Other percentages are a designated group's share of each salary band (rows).

For example, in the CUM % column, one finds that 74.1 per cent of all women earned less than \$50,000 in fiscal year 2000–01. The figure in the column to the left (50.2 %) represents the percentage of women in this salary band, that is, the \$45,000 – \$49,999 range.

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees - April 1, 2000, to March 31, 2001

PSSRA I-I. Indeterminate, Jernis of Milee Months of Mole, and	SLIIS OF THEE MOTH		, and coac						
				Aboriginal	ginal	Persons	ons	Persons in a Visible Minority Group	s in a rity Group
Region of Work	All Employees	Women	nen	Peoples	oles	with Dis	apillities	Olimbia Didicia	الزم طاومة
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
	180	114	63.3	10	5.6	Φ	4.4	က	1.7
Newlour Ideal Id	176	123	6,69	က	1.7	5	2.8	2	- -
Prince Edward Island	283	274	47.0	27	4.6	26	4.5	18	3.1
Nova Scotia	615	401	65.2	13	2.1	19	3.1	9	1.0
New Brainswick	1 913	1.044	54.6	24	1.3	32	1.7	148	7.7
Cuebec (William ine 1971)	1715	1.003	58.5	79	4.6	51	3.0	141	8.2
NOD.	6.224	3,633	58.4	193	3.1	205	3.3	589	9.5
	1955	1.220	62.4	97	5.0	69	3.0	207	10.6
NOD* (Outribut the Note)	4 509	2,630	58.3	114	2.5	154	3.4	448	<u>ග</u>
Nonitalia)	951	549	57.7	94	6.6	26	2.7	61	6.4
Manitoba	814	371	45.6	87	10.7	15	0.	19	2.3
Saskalchewall	673	604	62.1	99	6.8	43	4.4	29	5.9
Alberta Dation Columbia	1.343	760	56,6	99	4.9	47	3.5	176	13.1
Dritish Coldinala	9-9-	388	59.4	15.	23.4	2	3.1	2	3.1
TUKUI TORILON	- 66	56	56.6	20	20.2	0	0.0	~	1.0
Northwest reflictions	47	26	55,3	14	29.8	_	2.1	_	2.1
	- C		70.0	0	0.0	0	0.0		10.0
Total	15,947	9,220	57.8	729	4.6	488	3.1	1,291	8.1

Notes

- "Hirings" refers to employees who were added to the federal public service payroll between April 1, 2000, and March 31, 2001. (See the definition of "hirings" under the "Terminology" section).
 - Percentages are a designated group's share of the total for each region.
 - * "NCR" stands for National Capital Region.

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees - April 1, 2000, to March 31, 2001

Occupational Category	All Employees	Ň	Women	Abo	Aboriginal Peoples	Persor	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority Group	s in a rity Group
,	#	#	%	#	%	*	%	#	%
Executive	41	7	34.1	4	8.0	-	2.4	2	4.9
Scientific and Professional	2,141	1,093	51.1	71	3.3	29	1.4	231	10.8
Administration and Foreign Service	4,742	2,596	54.7	210	4.4	138	2.9	465	9.8
Technical	1,757	798	45.4	54	3.1	27	1.5	98	5.6
Administrative Support	5,065	4,131	81.6	268	5.3	237	4.7	404	8.0
Operational	2,201	588	26.7	122	5.5	99	2.5	91	4.1
Total	15,947	9,220	57.8	729	4.6	488	3.1	1,291	8.1

Notes

• "Hirings" refers to employees who were added to the federal public service payroll between April 1, 2000, and March 31, 2001. (See the definition of "hirings" under the "Terminology" section.)

Percentages are a designated group's share of the total for each occupational category.

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees - April 1, 2000, to March 31, 2001

,									
Type of Employment	All Employees	Wo	Women	Abori	Aboriginal Peoples	Persons with Disabili	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority Group	is in a prity Group
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	3,350	1,630	48.7	177	5.3	103	3.1	384	11.5
Term (three months or more)	12,164	7,374	9.09	537	4.4	370	3.0	890	7.3
Seasonal	433	216	49.9	15	3.5	15	3.5	17	3.9
Total	15.947	9.220	57.8	729	4.6	488	3.1	1291	8.1

Notes

"Hirings" refers to employees who were added to the federal public service payroll between April 1, 2000, and March 31, 2001.
 (See the definition of "hirings" under the "Terminology" section.)

Percentages are a designated group's share of the total for each type of employment.

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees - April 1, 2000, to March 31, 2001

Region of Work	All Employees	×	Women	Abo	Aboriginal Peoples	Pers with Dis	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority Group	s in a rity Group
	## ,	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland	400	182	45.5	∞	2.0	12	3.0	2	0.5
Prince Edward Island	228	140	61.4	10	2.2	16	7.0	2	6.0
Nova Scotia	1,000	498	49.8	35	3.5	28	5.8	42	4.2
New Brunswick	641	408	63.7	12	1.9	28	4.4	0	1.4
Quebec (without the NCR*)	1,987	1,064	53.5	34	1.7	20	2.5	39	2.0
NCR* (Quebec)	3,097	1,964	63.4	164	5.3	138	4.5	169	5.5
***************************************	10,872	6,655	61.2	362	3.3	526	4.8	711	6.5
Ontario (without the NCR*)	2,157	1,242	9.73	70	3.2	116	5.4	199	9.5
NCR* (Ontario)	7,775	4,691	60.3	198	2.5	388	2.0	542	7.0
Manitoba	787	493	62.6	70	80.0	54	6.9	22	7.2
Saskatchewan	337	200	59.3	42	12.5	100	5.3	ω	2.4
Alberta	911	528	58.0	61	6.7	48	5.3	25	6.3
British Columbia	1,810	944	52.2	80	4.4	84	4.6	238	13.1
Yukon	64	33	51.6	12	18.8	2	3.1	-	1.6
Northwest Territories	71	39	54.9	14	19.7	0	0.0	2	2.8
Nunavut	21	_	33.3	(Y)	14.3	0	0.0	0	0.0
Outside Canada	73	23	31.5	က	4.1	2	2.7	0	0.0
Total	21,359	12,456	58.3	811	3.8	1,014	4.7	1,367	6.4
	And state of the s								

Notes

• Data on promotions are obtained from the Public Service Commission of Canada and include information only from departments and agencies that fall under both the PSSRA I-I and the Public Service Employment Act.

Percentages are that designated group's share of all promotions of federal public service employees in that region.
 (See the definition of "promotions" under the "Terminology" section.)

* "NCR" stands for National Capital Region.

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees – April 1, 2000, to March 31, 2001

				Ahori	Aboriginal	Persons	ons	Perso	Persons in a
Occupational	All Employees	Wor	Nomen	Peol	Peoples	with Disabilities	abilities	Visible Mir	isible Minority Group
Category	*	#	%	#	%	#	%	#	%
() :+ : : : : : : : : : : : : : : : : : :	961	252	38.1	16	2.4	29	4.4	35	5.3
Executive Diofessional	600	1216	40.6	74	2.5	91	3.0	330	11.0
A designation and Egypton Soniton		6.985	67.2	406	3.9	517	5.0	628	0.9
Administration and roleign service		683	35.7	26	2.9	80	4.2	97	5.1
lechnical Administration Support	2.0.5	3 052	83.5	189	5.2	239	6.5	240	9.9
Administrative Support	1,007	200,0	15.4	70	4.0	28	3.3	37	2.1
Operational	21,359	12,456	58.3	811	3.8	1,014	4.7	1,367	6.4

Notes

- Data on promotions are obtained from the Public Service Commission of Canada and include information only from departments and agencies that fall under both the PSSRA I-I and the Public Service Employment Act.
 - Percentages are that designated group's share of all promotions of federal public service employees in that occupational category (See the definition of "promotions" under the "Terminology" section.)

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees - April 1, 2000, to March 31, 2001

Type of	1	147		Abor	Aboriginal	Persons	ons	Visible Minority Co	ns in a
Employment	All Employees	OAA	women	091	bies	WILL DISG	comma	VISIDIG IVIIIO	ty Gloup
	#	#	%	#	%	#	%	*	%
Indeterminate	18,773	10,847	57.8	683	3.6	901	4.8	1,162	6.2
Term (three months or more)	2,373	1,509	63.6	116	4.9	104	4.4	197	8.3
Seasonal	213	100	46.9	12	9.9	0	4.2	00	3.8
Total	21,359	12,456	58.3	811	3.8	1,014	4.7	1,367	6.4

Notes

- Data on promotions were obtained from the Public Service Commission of Canada and include information only from departments and agencies that fall under both the PSSRA I-I and the Public Service Employment Act.
- Percentages are that designated group's share of all promotions of federal public service employees in that type of employment.
 (See the definition of "promotions" under the "Terminology" section.)

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees - April 1, 2000, to March 31, 2001

POSTA I-1, maeterminate, remis	Simple of the control			-					
Jack St.	All Employees	Women	nen	Aboriginal Peoples	ginal oles	Persons with Disabilities	ons Ibilities	Persons in a Visible Minority Group	n a y Group
Region of Work	*	#	%	#	%	#	%	#	%
	ŧ	=	?		1	(7	٣	0
Newfoundland	291	114	39.2	Ŋ	1.7	ဘ	J. J.		ر. د.
Prince Edward Island	64	37	57.8	-	1.6	2	3.1	-	9.1
Nova Scotia	411	189	46.0	10	2.4	26	6.3	9	1.5
New Brinswick	588	176	58.9	9	2.0	12	4.0	0	0.0
Chock Digital Switch The NCB*)	1 254	640	51.0	21	1.7	28	2.2	40	3.2
NOD* (Onobod)	905	489	54.0	55	6.1	49	5.4	62	6.9
	3615	1.871	51.8	119	3.3	178	4.9	266	7.4
Optanio (without the NCR*)	1.324	751	56.7	44	3.3	40	3.0	111	8.4
NOB* (Optagio)	2,710	1,382	51.0	64	2.4	129	4.8	204	7.5
Monitoba Manitoba	499	273	54.7	65	13.0	22	4.4	18	3.6
Sackatchawan	513	199	38.8	43	8.4	20	3.9	10	1.9
Alborto) (362	57.4	30	4.8	30	4.8	24	3.8
British Columbia	1.072	550	51.3	49	4.6	47	4.4	85	7.9
	55	28	50.9	O	16.4	-	1.8	_	<u>6</u>
Northwest Territories	75	44	58.7	14	18.7	-	د .	0	0.0
Ninoavit	0	က	33.3	က	33.3	0	0.0	0	0.0
	47	<u>t</u>	27.7	_	2.1	0	0.0		2.1
Total	10,159	5,250	51.7	420	4.1	416	4.1	564	5.6
100									

Note

"Separations" refers to employees who have left the federal public service payroll between April 1, 2000, and March 31, 2001.

(See the definition of "separations" under the "Terminology" section.)

* "NCR" stands for National Capital Region.

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

with Disabilities Visible Minority Group 5.6 8.9 6.7 4.7 6.1 Persons in a PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees - April 1, 2000, to March 31, 2001 564 85 59 82 25 07 4.9 0 6.3 6. 2.4 3.2 416 33 24 187 37 2.4 5.7 2.2 3.2 4.4 % Aboriginal Peoples 420 38 30 21 171 19.6 51.7 46.6 49.0 41.4 81.2 20.0 Women 999 ,362 520 2,428 343 5,250 # All Employees 185 1,255 2,989 10,159 2,778 1,201 1,751 Administration and Foreign Service Scientific and Professional Administrative Support Occupational Operational Executive Category **Technical** Total

Note

"Separation" refers to employees who have left the federal public service payroll between April 1, 2000, and March 31, 2001 (See the definition of "separations" under the "Terminology" section.)

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees - April 1, 2000, to March 31, 2001

Type of Employees All Employees Women Aboriginal Persons Persons Persons In a Perso	שייים ויון וותפנפוווווומנה ובוועה								0	
# % # % # % # % # % # % # % # % # # # % #	Type of	All Employees	Wo	men	Abori Peo _l	ginal ples	Pers with Dis	abilities	Visible Mino	ity Group
4,183 1,807 43.2 153 3.7 251 6.0 235 onths or more) 5,895 3,424 58.1 264 4.5 164 2.8 326 81 19 23.5 3 3.7 1 1.2 3 10,159 5,250 51.7 420 4.1 416 4.1 564	Employment	#	#	%	#	%	#	%	*	%
5,895 3,424 58.1 264 4.5 164 2.8 326 81 19 23.5 3 3.7 1 1.2 3 10,159 5,250 51.7 420 4.1 416 4.1 564	Indeterminate	4.183	1,807	43.2	153	3.7	251	0.9	235	5.6
onal 10,159 5,250 51.7 420 4.1 416 4.1 564	Torm (+broo months or more)	5 895	3.424	58.1	264	4.5	164	2.8	326	5.5
10,159 5,250 51.7 420 4.1 416 4.1 564		81	19	23.5	က	3.7	-	1.2	3	3.7
	Total	10,159	5,250	51.7	420	4.1	416	4.1	564	5.6

Note

"Separations" refers to employees who have left the federal public service payroll between April 1, 2000, and March 31, 2001. (See the definition of "separations" under the "Terminology" section.)

53



CHAPTER 2

EMPLOYMENT EQUITY POSITIVE MEASURES PROGRAM: WORKING TOGETHER FOR GREATER IMPACT

The Employment Equity Positive Measures Program (EEPMP), established as a temporary program in 1998, is a pivotal aspect of Treasury Board's overall employment equity initiative. Currently in the third of four years of operation, its purpose is to increase the representation and distribution of the four designated groups where they are under-represented, and to help departments and agencies become more autonomous in achieving their employment equity goals. The EEPMP continues to prove itself as a catalyst in building institutional capacity for employment equity in the Public Service, facilitating implementation of the *Employment Equity Act*, and supporting the cultural changes required to develop a diverse, representative, and inclusive workforce.

The EEPMP, which is funded up to \$10 million annually, is co-ordinated and monitored by the Treasury Board of Canada Secretariat's EEPMP Group. A Management Board, consisting of assistant deputy ministers from nine departments and agencies, oversees the program's overall direction and accountability. The Management Board monitors the allocation of resources, sets overall strategic direction, reviews funding outcomes, and approves Intervention Fund projects.

The EEPMP has four components. The Employment Equity Intervention Fund is administered by the Treasury Board of Canada Secretariat (TBS). The other three components are administered by the Public Service Commission of Canada on behalf of TBS. TBS also manages a pilot project called the Federal Public Service Job Accommodation Network for Employees with Disabilities (FPS-JAN).

The **Employment Equity Intervention Fund** enables the Treasury Board to fulfill its leadership role with respect to employment equity and guarantees that Treasury Board, as the employer, is in a position to kick-start, manage, and support initiatives to address interdepartmental employment equity issues.

The **Employment Equity Partnership Fund** is designed to meet the unique needs of individual regions in eliminating employment equity barriers. Many projects in the regions are the result of partnerships between federal organizations as well as between federal and non-federal institutions.

The Employment Equity Career Development Office supports and advises managers and professionals through the development and delivery of counselling services for designated group members.

The Employment Equity Enabling Resource Centre for Persons with Disabilities supports and advises managers, human resources practitioners, informatics personnel, and employees with disabilities regarding physical accommodation in the workplace for people with special needs. It is closely linked to the Treasury Board of Canada Secretariat's FPS-JAN.

By providing resources and facilitating an exchange of information, the EEPMP helps departments and agencies develop the expertise, tools, and opportunities to work in partnership to meet their employment equity objectives. Many of the projects funded under the EEPMP can be used or adapted by departments and agencies in any region. The EEPMP demonstrates that a more horizontal approach to challenges leads to better results and improved services for Canadians. By doing so, it helps to achieve a modern federal Public Service. The *EEPMP Mid-term Review Report* (March 2000) confirmed that success in employment equity management is indeed closely linked to working in partnerships, learning from one another, and exploring different approaches to address common issues.

Multi-party projects are cost-effective, encourage the sustainability of outcomes, and help parties exchange expertise and results. The EEPMP has a strong regional orientation and takes into account that differences are best addressed by the regions themselves. By bringing together departments, agencies, and other partners, and by ensuring better linkages, the EEPMP maximizes the effectiveness of project funding and generates greater impact at lower cost for all parties.

Results and Successes

The EEPMP supported 87 projects this fiscal year—69 with the Partnership Fund and 18 with the Intervention Fund. Total project funding for 2000–01 was just under \$6 million. All EEPMP projects underway in 2000–01 promoted government priorities and provided models and potential best practices to help implement the recommendations of the three sub-committees of the Committee of Senior Officials. These sub-committees focused on recruitment, workplace well-being, and learning and development. For example, 20 projects addressed learning and building employment equity capacity, and 6 promoted a welcoming, supportive workplace.

The following figure provides a breakdown of projects by designated group.

FIGURE 1

Intervention Fund and Partnership Fund Projects by Designated Group

Designated Group	No. of projects	Percentage of total projects (%)
Women	3	3.5
Aboriginal Peoples	14	16.1
Persons with Disabilities	15	17.2
Visible Minorities	10	11.5
Multiple Groups*	4	4.6
All Designated Groups	36	41.4
Other Projects†	5	5.7
Total	87	100.0

^{* &}quot;Multiple group" projects addressed issues pertaining to two or more designated groups.

All EEPMP projects are required to comply with a Performance Accountability and Reporting Framework that is based on concrete, measurable, and sustainable results; timely submission of reports; and financial accountability. Results must be demonstrated under the following four performance indicators: capacity building, tools, supportive workplace, and representation.

Capacity Building

One way the EEPMP contributes to building capacity and changing the corporate culture is by funding the development of pertinent learning materials and courses. In 2000–01, these included the Aboriginal Issues and Self-Government Seminar, Gestural Language Training (sign language training), Diversity Leadership in Action, and the Employment Equity Virtual Training and Learning Kit (both e-learning tools). One innovative project involved a partnership with Dalhousie University, which in September 2001 will introduce a Masters of Public Administration – Management Program, emphasizing diversity, for public servants across the country. The program will also be available via distance learning.

[†] Five projects placed particular emphasis on learning and on building employment equity capacity.

Tools

Employment equity can no longer be seen as merely a legislative requirement. It has become a strategic tool and a decided asset for addressing evolving labour market pressures and demographic changes. This evolution complements the EEPMP objective of helping to integrate employment equity into overall human resources planning and management. The EEPMP contributes by funding programs that foster an important exchange of expertise through the production of practical information tools and making them readily available to departments and agencies. For example:

- Accessible Procurement Tool Kit assists procurement officers and managers by providing standard clauses, terms and conditions, and source lists particular to the needs of persons with disabilities to be used in procurement activities. This tool kit can be accessed at www.strategis.ic.gc.ca/adio.
- *The Power is People* (updated annually) supplies managers with practical ideas for improving the representation of designated groups.
- Strength in Diversity: Tool Kit presents developmental assignment opportunities for Aboriginal people, persons with disabilities, and members of visible minority groups currently employed in the federal Public Service in Nova Scotia.

Supportive Workplace

The EEPMP plays an active role in promoting a welcoming and supportive work environment. It supports initiatives aimed at creating positive changes in the work environment for all employees and addressing issues that affect designated group members. The following are examples of programs and projects.

- The **Adaptive Computer Technology Training Program** has trained more than 80 information technology professionals from 22 departments to install and support the adaptive technology required by employees with visual, mobility, sensory, or cognitive impairments.
- The Interdepartmental Mentoring Program for Employment Equity Members —Pilot Project is a rigorous, comprehensive mentorship program, which addresses retention and workplace well-being issues. An important outreach component targets designated group members in science and technology. The program also furnishes support materials and services to ensure the success of the mentoring relationship.

- The Central and Southern Ontario Region Middle Management Competency Development Mentoring Program The Journey to the Learning Oasis initiative is a nine-month formal mentoring and learning program that uses an integrated, holistic approach to management development for designated group members at the mid-management level. It combines formal classroom training with individual coaching and learning through team participation, and focuses on training and education as a continuing journey as opposed to an intermittent event.
- The Manager's Guide to Providing Alternative/Multiple Formats familiarizes managers with their responsibility to provide federal government information in alternative formats; describes the benefits of planning for alternative formats; and promotes access to federal government information for Canadians who have difficulty using traditional print format.

Representation

The EEPMP continued to fund initiatives to improve the representation of employment equity group members and to foster a supportive environment for designated groups. Following are some examples.

- **Rapid Access:** This project, which operates in four regions (National Capital and Eastern Ontario Region, Quebec, Ontario, and Vancouver), gives candidates with disabilities who already have work experience an opportunity to demonstrate their knowledge, skills, and qualifications directly to public service managers in order to fill public service positions.
- Integration of Disabled Youth in the Federal Public Service: Eight departments participated in an internship pilot project designed to provide work experience and training to youth with disabilities to prepare them for indeterminate employment in the federal Public Service.
- An Inclusive Workplace Through Accommodation for All Employees:

 A national workshop led to the creation of a customized tool kit of strategies for accommodation, in support of an inclusive workplace for all employees.
- Correctional Officer Pre-Recruitment Training Program in the Prairie Region:
 This ground-breaking training package helps Aboriginal peoples who are
 preparing for the testing and interview process for employment with Correctional
 Service Canada. This employment equity tool is also helping to reinforce positive
 working relationships with Aboriginal peoples and other designated group member
 organizations.

Employment Equity Intervention Fund

The Intervention Fund is intended to help departments and agencies introduce and maintain an organizational culture conducive to learning by developing training activities, tools, and best practices.

The following figure provides a breakdown of the 18 projects funded by the Intervention Fund in 2000–01 by designated group.

FIGURE 2

Intervention Fund Projects by Designated Group

Designated Group	No. of projects	Percentage of total projects (%)
Women*	0	0.0
Aboriginal Peoples	1	5.5
Persons with Disabilities	6	33.3
Visible Minorities	1	5.6
All Designated Groups	5	27.8
Other Projects†	5	27.8
Total	18	100.0

^{*} There were no projects specifically aimed at women only. It is to be noted, however, that in the CS bridging project, participants were mostly women.

The figure below presents the expenditures by designated group for 2000–01.

FIGURE 3

Intervention Fund Projects – Expenditures by Designated Group

Designated Group	Expenditures (\$)	Percentage of total expenditures (%)
Women	0.00	0.0
Aboriginal Peoples	90,000.00	4.2
Persons with Disabilities	785,408.81	36.7
Visible Minorities	23,453.84	1.1
All Designated Groups	900,893.00	42.0
Other Projects*	283,437.00	13.2
Accommodation Costs†	60,454.00	2.8
Total	2,143,646.65	100.0

^{*} Five projects placed particular emphasis on learning and on building employment equity capacity.

[†] Five projects placed particular emphasis on learning and on building employment equity capacity.

[†] An amount equivalent to 13% of the salary components for all Intervention Fund projects, containing salary resources, was transferred to Public Works and Government Services Canada to cover the cost of the premises occupied.

The following are examples of Intervention Fund projects for each designated group in 2000–01.

Women

Women have been major participants in the Computer Systems Administration (CS) Bridging Program, a two-year program focusing on employees outside the CS group who have demonstrated an interest and aptitude for work in the information technology field. Of the 28 participants in the pilot project in the National Capital Region, which began in 1999–2000, 19 are members of a designated group. The group taking part in the regional component started in November 2000 and will continue until May 2002.

The New Brunswick Community College in Bathurst provides the course on-line to employees in eight regions (British Columbia, Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario, National Capital Region, Quebec, and Prince Edward Island). The Program includes a four-month training period in departments, as well as a period of mentorship. Of the 40 participants in the regional component, 25 are members of a designated group (23 women, five members of a visible minority group, and two Aboriginal persons). Graduates are expected to qualify for CS positions.

Aboriginal Peoples

A post-secondary education and training program, approved in June 2000 and administered by the Department of Justice Canada, helps the department achieve its representation objectives more quickly and supports the federal government's objectives for Inuit representation in Nunavut. The initiative involves the recruitment of three Inuit students as interns in the Department of Justice Canada's Pre-Law Access Program. The interns will begin their pre-law training at the University of Victoria in September 2001. The curriculum, designed by the university in co-operation with Akitsiraq, takes into account the Inuit Qaujmajatugangit (traditional knowledge). When the interns complete their law studies, they will work for the Department of Justice Canada in the Iqaluit Regional Office in Nunavut. This initiative will serve as a model for departments and agencies in other regions and/or fields of endeavour.

Persons with Disabilities

The EEPMP Management Board approved six initiatives that both improve the quality of the working environment for persons with disabilities and enhance the lives of Canadians as clients, taxpayers, and citizens. All of the initiatives support the recommendations of the report *Access for All Through Technology: Towards an*

¹ Please note that individuals may identify themselves as belonging to more than one designated group (e.g., an Aboriginal woman with a disability).

Accessible and Inclusive Information Technology Environment, which examines how information and communication technologies can be made more accessible to persons with disabilities in the federal workplace and how such technologies can better accommodate such employees.

One particularly noteworthy project is the Electronic Adaptive Computer Technology Portal, or e-ACT, managed by HRDC. The key objective of e-ACT is to make technology accessible to everyone. The initiative promotes a productive workplace and provides an opportunity for the full participation and integration of persons with disabilities. Its target audiences are not only persons with disabilities, but also managers and computer technicians who are in a position to help them. The Web site www.act.gc.ca provides access to information on adaptive technology solutions, discussion forums, and other documents and Web sites.

Although e-ACT is a temporary program, Human Resources Development Canada plans to continue developing it to help strengthen strategic alliances with groups providing similar services to clients with disabilities throughout the Public Service. This would bring together all stakeholders under a single umbrella, and help to focus federal efforts to improve conditions for members of this designated group.

Visible Minorities

Citizenship and Immigration Canada introduced a career-development program for visible minorities at the managerial feeder levels. The program introduces a pilot project in which 10 members of visible minority groups in junior-level PM positions can access higher positions (PM-5 level) within two to three years. By creating such a feeder pool for the management group, this initiative will help to increase the representation of visible minorities in the Executive category at Citizenship and Immigration Canada and the Public Service at large.

Employment Equity Partnership Fund

The Partnership Fund, which is administered by the Public Service Commission of Canada (PSC) on behalf of the Treasury Board of Canada Secretariat is unique in that it is regionally driven and delivered. It supports the individual needs of each region in its efforts to eliminate employment equity barriers by facilitating and promoting partnerships, and sharing the costs of regionally based projects. This Fund helps senior regional managers enhance their level of awareness and engagement concerning the status of employment equity in their respective regions.

When the program began, Federal Regional Councils identified goals and priorities for removing barriers to the four equity groups. These now serve as the guidelines by which the PSC regional EEPMP co-ordinators choose projects and measure results. The PSC regional directors general manage their regional funding allocations, while the PSC's EEPMP Directorate provides overall direction, advice, and guidance.

Partnership Fund projects can vary considerably, not only from region to region but also from partnership to partnership. Each region has different priorities, which are reflected in their project choices. For example, the Western and Atlantic regions have directed more than half of their projects at all four equity groups, while the Central Prairies region has a particular emphasis on issues concerning Aboriginal peoples. The Central and Southern Ontario region and Quebec have emphasized projects for visible minorities (54 per cent and 34 per cent respectively), while the National Capital and Eastern Ontario Region has had the largest commitment to projects involving persons with disabilities (26 per cent).²

The following figures illustrate Partnership Fund projects by designated group and by regional expenditures for 2000–01.

FIGURE 4

Partnership Fund Projects by Designated Group, 2000-01

Designated Group	Number of projects	Percentage of total expenditures (%)
Women	3	4.3
Aboriginal Peoples	13	18.8
Persons with Disabilities	9	13.1
Visible Minorities	9	13.1
Multiple Groups*	4	5.8
All Designated Groups	31	44.9
Total	69	100.0

^{* &}quot;Multiple group" projects addressed issues pertaining to two or more designated groups.

² These percentages do not reflect those projects that are for all four equity groups. They are projects that focus exclusively on one of the four groups.

FIGURE 5

Partnership Fund Expenditures by Region, 2000-01

Region	Expenditures	expenditures (%)
Atlantic	477,330.00	12.5
Quebec	634,993.00	. 16.6
National Capital and Eastern Ontario	636,756.00	16.7
Central and Southern Ontario	783,699.00	20.5
Central Prairies	446,131.00	11.7
Western	573,901.00	15.0
Accommodation Costs*	265,224.00	7.0
Total	3,818,034.00	100.0

^{*} An amount equivalent to 13% of the salary components for all Partnership Fund projects, containing salary resources, was transferred to Public Works and Government Services Canada to cover the cost of the premises occupied.

Employment Equity Career Development Office

The Employment Equity Career Development Office (EECDO) provides advice and resources on all aspects of career development (mentoring, learning, coaching, counselling, etc.) to managers and human resources personnel. Administered by the PSC on behalf of Treasury Board of Canada Secretariat, it has three main areas of responsibility: Employment Equity Career Counselling, the Centre of Excellence, and Transfer of Knowledge.

Employment Equity Career Counselling: This master's level course has been delivered seven times, and trained more than 140 public service employees. Fifteen universities now offer the course, in whole or in part. The course has been adapted to focus specifically on Aboriginal issues at Aurora College in Yellowknife, and is offered as part of the University of Prince Edward Island's Master's of Business Administration program and Dalhousie University's Masters of Public Administration for Mature Students program.

Centre of Excellence: At the core of the Centre of Excellence is the Diversity Collection, housed in the PSC Library, which contains more than 3,000 books, videos, compact discs, and research sources on topics such as leadership and diversity, managing diversity, multicultural counselling, mentoring, coaching, and communication in a diverse workforce. It also contains novels by writers from the employment equity groups and background resources on the four designated groups. The service is increasingly popular —more than half of all loans from the PSC library are from this collection.

Transfer of Knowledge: The Transfer of Knowledge to counsellors, human resources personnel, and managers continues through individual consultations, networking support, and learning events. EECDO provided a day-long workshop in March 2001 for counsellors to examine strategies for providing career-development support for people who are deaf or hard-of-hearing.

Employment Equity Enabling Resource Centre for Persons with Disabilities

This Resource Centre, the ERC, working closely with FPS-JAN, is equipped with leading-edge assistive technologies and video-conferencing equipment that help in reaching more employees and managers, particularly in the regions. Its facilities are designed to meet the varied needs of persons with disabilities, including one section containing vision, hearing, and mobility/co-ordination resources. The ERC conducts some 20 demonstrations and information sessions per month. Its assistance and advice seek to demystify the issues concerning employees with disabilities and raise awareness of their accommodation needs.

Federal Public Service Job Accommodation Network for Employees with Disabilities

The Federal Public Service Job Accommodation Network for Employees with Disabilities (FPS-JAN) is a single-window approach to workplace accommodation. It facilitates access to advice, policy information, relevant programs, and other services for managers, employees with disabilities, and public service employees in general. A fuller description of its accomplishments appears in Chapter 4 of this report.



CHAPTER 3 EMBRACING CHANGE IN THE FEDERAL PUBLIC SERVICE: FROM THOUGHTS TO ACTION

In April 2000, the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service presented its report, *Embracing Change in the Federal Public Service*, to the President of the Treasury Board. The Task Force was created in April 1999 with a mandate to develop an Action Plan to address the persistent under-representation of visible minorities in the federal Public Service. The Action Plan would establish benchmarks and follow-up mechanisms to ensure that the benchmarks are met.

Action Plan Elements

- Set 1 in 5 benchmarks for visible minority participation in public service-wide staffing actions (i.e. recruitment, acting appointments, promotion, and development opportunities at executive levels).
- Create support tools to help departments and managers achieve the benchmarks.
- Change the corporate culture in the Public Service to make it more supportive of diversity.
- Develop mechanisms to strengthen existing implementation and accountability frameworks.
- Seek external advice and independent review of implementation.
- Provide financial resources to support implementation.

The Action Plan gives departments flexibility in determining their approach and pace in achieving the benchmarks. It does not call for new structures or programs; rather, it complements initiatives already underway and many of its elements can be integrated into existing human resources management and employment equity structures and activities.

The Action Plan sets out a three-year time frame (completion by 2003) to implement the external recruitment and management development programs, and a five-year time frame (completion by 2005) to achieve the goals for acting appointments and staffing actions as they relate to executive acting assignments, executive feeder group, and executive levels.

The Task Force observed that the government's thrust to build a representative Public Service provides ample opportunity for harnessing the diverse talent pool available in the Canadian labour market. While it rejected the notion of quotas for visible minorities, the Task Force called for quick and decisive action to achieve results, given the under-representation that has persisted for more than a decade and the strong likelihood of new census data—expected in 2003—confirming a higher proportion of visible minorities in the Canadian labour market.

The Embracing Change Action Plan is designed to produce results over a short time frame (three to five years), and to create a welcoming, supportive corporate culture.

It is aligned with ongoing government initiatives and principles in that it

- is consistent with the concept of merit;
- will help the Public Service fulfill its legislative obligations under the *Employment Equity Act*;
- is a strategic instrument to address the persistent gap between the representation of visible minorities in the federal Public Service and their labour market availability; and
- builds on current efforts to recruit, develop, and retain visible minorities; create a learning organization; and enhance workplace well-being to help make the Public Service an employer of choice.

The Government's Endorsement

In June 2000, the Government of Canada endorsed the Embracing Change Action Plan. The President of the Treasury Board, who announced some of the measures the government would take in response to the Task Force's recommendations, also noted: "We must continue to strive to make the Public Service of Canada more representative of the public it serves." Among the measures are the following:

- the 1 in 5 benchmark to be incorporated into a Public Service-wide recruitment strategy, and for acting appointments to the Executive category;
- a Corporate Employment Equity and Diversity Award Program to recognize and promote best practices in employment equity and to celebrate success in diversity management;
- reporting on progress in the President of the Treasury Board's Annual Employment Equity Report to Parliament;

- an External Advisory Group, comprised of five members representing different professional and regional backgrounds, to advise the Secretary of the Treasury Board and the President of the Public Service Commission on ways to sustain momentum for change and to comment on the overall progress; and
- the Employment Equity-Embracing Change Support Fund, an annual fund of up to \$10 million, for each of 2000–01, 2001–02, and 2002–03.

Implementing the Action Plan

The Action Plan is far-reaching and requires commitment at all levels to ensure its success. In its initial phase, the implementation strategy sought to garner that commitment and to build the capacity of departments and agencies for producing results against the Action Plan elements.

Embracing Change Co-ordination Unit

The Action Plan gives TBS a leadership role in the implementation process. This involves providing support and guidance to departments and agencies, building partnerships, and monitoring and reporting on progress. To carry out these responsibilities, TBS established the Embracing Change Co-ordination Unit in its Employment Equity Division to do the following:

- provide overall strategic advice, co-ordination, and guidance to departments and agencies;
- target key organizations and provide them with customized support, services, tools, and resources;
- manage the Employment Equity-Embracing Change Support Fund set up to help finance new or enhanced activities deriving from the Action Plan;
- work with the Public Service Commission of Canada to disseminate information, identify business cases, develop projects, provide tools, and foster sharing of best practices and lessons learned;
- promote partnerships and linkages among federal departments and other organizations;
- · facilitate project implementation, evaluation, and reporting; and
- provide advisory and secretariat assistance to the Assistant Deputy Minister
 Review and Approval Committee for the Employment Equity-Embracing Change
 Support Fund.



In 2000–01, the Treasury Board of Canada Secretariat collaborated with the Public Service Commission of Canada and the Canadian Centre for Management Development in delivering information sessions, developing and sharing tools, and producing status reports to monitor progress in implementing the Action Plan.

Between June 2000 and March 2001, 135 implementation sessions were presented to 6,500 public servants. The purpose was to educate them about the Action Plan and the government's response; discuss implementation strategies, initiatives, and support mechanisms; and identify challenges and opportunities for improving the participation of visible minorities in the federal Public Service. The sessions were attended by managers, human resources specialists, employees in the designated groups, members of Federal Regional Councils, representatives of bargaining agents and the National Council of Visible Minorities in the federal Public Service.

In the period under review, the Embracing Change Co-ordination Unit generated a series of tools for departments and agencies and disseminated more than 8,000 information packages containing Action Plan reports, fact sheets, practical tips, and other materials. A Web site was also created to provide information about the initiative, including the Embracing Change Support Fund. More than 3,500 inquiries were received and acted upon.

Planning was initiated for a national learning event, entitled Umoja, to take place later in 2001. The goal of this event will be to provide a forum for participants to share best practices, discuss issues, identify challenges, and learn about implementation strategies.

Plans were also developed for issuing status reports to help departments and agencies monitor progress, measure results, and identify gaps in their Action Plan implementation. The reports should also help in giving an overall picture of progress in the Public Service, assessed against both quantitative and qualitative factors.

Embracing Change Support Fund

While the Embracing Change Action Plan is consistent with current public service initiatives and can be incorporated into existing human resources management and ongoing employment equity activities, it will also require some enhanced activities and creative approaches to achieve results. The Embracing Change Support Fund responds to some of these resource requirements and is an important component of the implementation strategy. Departments and agencies can access the fund to kick-start action plan elements such as recruitment and retention, career development, and corporate culture change.

The Treasury Board of Canada Secretariat established an Assistant Deputy Minister Review and Approval Committee to assess and approve funding requests. It also formulated funding criteria, provided training to departments and agencies on how to build Embracing Change business cases, and developed a template to help them prepare funding requests.

Priority goes to projects that produce results within the period of the action plan, involve partnerships and cost-sharing, and are integral to the organization's overall human resources and employment equity plans.

Partnerships

Partnerships are central to the successful implementation of the Action Plan. Several stakeholders joined forces to implement the Action Plan.

- The **Public Service Commission of Canada** develops and administers programs in support of the action plan through community outreach, recruitment, the executive category, corporate culture change, and other areas.
- The Canadian Centre for Management Development delivers a course entitled Diversity: Vision and Action in support of the Action Plan.
- **Departments and agencies** commit to integrating the action plan into their human resources plans and corporate culture activities, working towards achieving the 1 in 5 benchmark and other elements of the action plan, as well as providing TBS with reports to allow active monitoring of the plan's implementation.
- The National Council of Visible Minorities, as a national organization of visible minority employees in the federal Public Service, assists through consultations, dialogue, and reaching out to its networks to contribute to the implementation of the Action Plan.
- Bargaining agents have a role in the Action Plan implementation through the Joint Employment Equity Committee of the National Joint Council, which has included Embracing Change as an element in its workplan.

A Promising Start

The Embracing Change Action Plan has already achieved concrete results in several areas. Some of these are highlighted below.

Departmental Capacity Building

The initial focus of the implementation strategy was on helping departments to understand the Action Plan and on building departmental capacity for action. In its first year, the strategy achieved significant results in this area.

It provided knowledge about the Action Plan, its elements and the implementation process. The strategy ensured that the individuals responsible for implementing Embracing Change initiatives acquired the knowledge, tools, and strategies necessary to achieve results.

It established a strong business case for Embracing Change by showing that the initiative was directly linked to the government priority of becoming an employer of choice. This created a stronger commitment to the Action Plan as a strategic instrument for advancing government initiatives in public service renewal.

It helped to secure senior-level support and sustain it by showing that the action plan is feasible and its elements are attainable. The implementation sessions, delivered across the country, were critical in demonstrating that the action plan provided flexibility for departments and agencies to determine their own approach and pace in the implementation.

Recognizing and Rewarding Leaders

In response to a recommendation in the Action Plan, the Employment Equity and Diversity Award was reinstituted to recognize the exemplary efforts of organizations and individuals in achieving employment equity goals. Activities and results in fiscal year 2000–01 were assessed and served as the basis for granting awards to two departments and an agency in 2000–01.

Public Works and Government Services Canada succeeded in integrating
employment equity and diversity into its human resources management framework.
The department adopted a long-term approach to its corporate learning priorities,
provided support to employee networks, and developed a strategy for the Embracing
Change Action Plan.

- The **Department of Justice Canada** is recognized for its forward-looking approach to employment equity and diversity. Senior management's commitment and leadership set the tone for excellence. The department assigned champions at the Assistant Deputy Minister level for each designated group, created an unlimited central fund for accommodating persons with disabilities, and developed communication products and tools for managers, including a Racial Discrimination and Diversity seminar.
- The National Parole Board actively promoted employment equity and diversity, and aligned its human resources management priorities with key action plan elements, including staff training to help maintain a representative workplace. The Board also supports its workforce by providing alternative working arrangements and accommodating employees.
- On the recommendation of the National Council of Visible Minorities, the Canadian Grain Commission was also recognized for its exemplary response to the Embracing Change Action Plan.

Twelve employees were also recognized for their individual contributions that helped these four departments in their employment equity and diversity achievements.

Maintaining the Momentum for Change - External Advisory Group

The External Advisory Group was formed to advise the Secretary of Treasury Board and the President of the Public Service Commission on ways to sustain action plan momentum. The Group shared best practices from the private sector, provided feedback on tools such as the proposed Embracing Change Status Reports and approaches to communications about merit and representativeness, and offered guidance on ways to sustain the momentum for change.

Early Stories

The Embracing Change Support Fund showed results in its first year in the form of financed and targeted initiatives for specific projects undertaken by a number of departments and agencies. While some of the initiatives are still in their early stages, they are already showing results and serving as models of "best practices."

Manitoba Response to the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service

Also referred to as the "Manitoba Omnibus Proposal," this regional response to the Embracing Change Action Plan is a three-year, interdepartmental strategy involving targeted recruitment, outreach, and retention and promotion of visible minorities. Driven by the Manitoba Federal Council and Canadian Heritage, the initiative involves various partners: the Public Service Commission of Canada, the National Council of Visible Minorities, the Public Service Alliance of Canada, the Professional Institute of the Public Service of Canada, and the Manitoba Managers' Network. The Manitoba Omnibus Proposal is expected to have an impact both in improving visible minority representation and bettering the corporate culture. For example, as a result of this project, 12 visible minority individuals who qualified for Personnel Administration (PE) positions have been recruited by departments in Saskatchewan and Manitoba, significantly increasing the representation of this designated group in the critical human resources field. As human resources practitioners, they are being positioned to provide knowledge and leadership in their respective organizations.

Diversity: Vision and Action

The course, developed by the Canadian Centre for Management Development, discusses diversity from a personal, interpersonal, and organizational perspective. Considered a leading-edge course in diversity leadership development, it includes a pre-course computer-based learning module concerning employment equity responsibilities, followed by a similar learning module to help participants better understand the individual and corporate responsibilities relating to the *Employment Equity Act*.

Before the Embracing Change Support Fund, the cost-recovery fees for the course had proven too high for many departments. With funding, the fee dropped from \$3,200 per participant to \$525, thus allowing significantly more public service managers to receive the training required for diversity competencies. In the period under review, 10 courses were presented across Canada. Of the 280 participants, 18 per cent were from the Executive category and 30 per cent worked in the human resources, employment equity and diversity fields.

Challenges and Opportunities

The Embracing Change Action Plan emerges during a period of ongoing change in the federal Public Service, with several opportunities that provide a foundation for success. However, distinct challenges also exist and these must be tackled for real progress to take place.

Challenges

- More Active Role: Current approaches to meeting the legislative requirements of the *Employment Equity Act* are no longer sufficient. To fulfill the Action Plan benchmarks, departments and agencies must change some of their practices, particularly in external recruitment and representation in the Executive category. They must continue to review their existing systems and be more proactive in implementing the action plan.
- Tight Time Frames: Adapting to a changing Public Service is an ongoing challenge. Embracing Change represents yet another challenge, particularly given the limited time frame it has set for departments and agencies to lay the groundwork to reach its benchmarks, and the work required to develop the necessary expertise among key players and to create a conducive environment for achieving action plan results. Between April 2000 and March 2001, progress against the benchmarks shows the following: external recruitment (8.3 per cent); acting appointments in executive feeder groups (5.3 per cent); entries into the executive feeder groups (7.2 per cent); entries to the Executive category (6.3 per cent); and participation in management development programs (8.1 per cent).
- Incorporating New Ways: The action plan can be sustained only if departments and agencies integrate its elements into their existing human resources policies and programs, employment equity plans, and corporate initiatives. This poses a challenge as departments and agencies must adopt new and creative ways to ensure that these are incorporated into their day-to-day operations.

Opportunities

• Government Commitment: The Government of Canada remains firmly committed to building an inclusive and representative federal workforce. This means that departments and agencies have strong support and are working in an environment that facilitates the action plan's success.

The government is committed to the reforms needed for the Public Service of Canada to continue evolving and adapting. These reforms will ensure that the Public Service is innovative, dynamic, and reflective of the diversity of the country—able to attract and develop the talent needed to serve Canadians in the 21st century.

—2001 Speech from the Throne

- Leadership: The Treasury Board of Canada Secretariat, the Privy Council Office, and the Public Service Commission of Canada continue to play strong leadership roles in ensuring that diversity is integral to key corporate initiatives. For example, diversity issues are evident in the work of the Committee of Senior Officials (COSO) on learning and development, recruitment and staffing, and workplace well-being.
- Pool of Talent: Canada has a significant pool of qualified visible minorities seeking work in the federal Public Service. The success of the 2000–01 Public Service Commission of Canada job fair for visible minorities held in Ottawa, which attracted some 6,000 applicants, serves as testimony of the interest among this designated group to join the federal Public Service.
- Institutional Capacity: Through their work to meet the legislative requirements of the *Employment Equity Act*, departments and agencies have already gained valuable experience and built the necessary mechanisms to address Embracing Change goals. This means that the Public Service has the necessary institutional capacity to ensure the success of the Embracing Change Action Plan.
- Specialists, Tools, and Other Support Mechanisms: The federal Public Service has a cadre of human resources specialists with employment equity expertise, employment equity champions, and employee groups that help facilitate implementation. Programs and services also address the Embracing Change challenge. Tools, best practices, and established processes that have proven successful are available. Moreover, in response to a recommendation in the action plan, the government has provided a support mechanism, the Embracing Change Support Fund to assist departments and agencies with resource and other requirements.

In conclusion, while challenges are inevitable, opportunities are also numerous. The time is here to Embrace Change in the federal Public Service.

CHAPTER 4 REACHING OUT AND WORKING WITH OUR PARTNERS

Introduction

The Employment Equity Division is part of the Treasury Board of Canada Secretariat's Human Resources Branch and is mandated to facilitate the implementation of employment equity in the Public Service. It does this by providing departments and agencies with strategic direction, policy and advice on employment equity legislation and related government priorities. In addition, the Employment Equity Division collects, validates, analyzes, monitors, and reports on progress made in addressing employment equity objectives, through mechanisms such as the President of the Treasury Board's Annual Report to Parliament. The Division also manages networks of Employment Equity practitioners, including champions and departmental co-ordinators, who provide a forum for consultation and the dissemination and exchange of best practices.

In carrying out its mandate, the Employment Equity Division works in close partnership with a variety of stakeholders, including the Public Service Commission of Canada, the Canadian Centre for Management Development, the Privy Council Office, Indian and Northern Affairs Canada, Human Resources Development Canada – Labour Program, Statistics Canada, and the Canadian Human Rights Commission. As required by the *Employment Equity Act*, consulting and collaborating with bargaining agents is ongoing. The Division also works collaboratively with employee organizations, including the National Council of Visible Minorities in the Public Service and, as warranted, consults with stakeholders outside the Public Service, such as the Assembly of First Nations and other Aboriginal organizations, as well as organizations representing the interests of persons with disabilities. What follows are some of the activities and interactions between the Treasury Board of Canada Secretariat (TBS) and its partners in 2000–01, to advance employment equity in the federal Public Service.

Framework for Dialogue in the Federal Public Service

In 2000–01, TBS instituted a Framework for Dialogue in the conceptualization, implementation, and monitoring of employment equity activities in the federal Public Service. This Framework builds on the work started by the TBS Consultation Committees on Employment Equity whose mandates expired at the end of 1999. The principal framework elements are as follows:

- Employment Equity Champions' Forum
- Employment Equity Executive Committee
- Interdepartmental Forum on Employment Equity
- Ad Hoc Working Groups

Employment Equity Champions' Forum

The Employment Equity Champions' Forum was created from a group of assistant deputy ministers and directors general who were interested in championing employment equity and who were already meeting informally. Since being formally constituted as the Employment Equity Champions' Forum, the group met regularly during this reporting year to give feedback to TBS on current or proposed EE initiatives and programs, and to exchange information on EE good practices and innovations that have achieved concrete results.

Employment Equity champions demonstrate their commitment to achieving a representative and inclusive workforce through their personal and visible support for employment equity and their contribution to their organization's corporate and/or regional employment equity objectives.

Executive Committee on Employment Equity

The Executive Committee consists primarily of individuals at the director level and above, and includes persons from each designated group. It serves as a catalyst for the strategic development and implementation of good practices in departments and agencies. It also acts as a communication channel on employment equity to other committees and stakeholders such as Federal Regional Councils and the National Council on Visible Minorities in the Public Service. The Executive Committee focuses on horizontal issues such as recruitment, career development, retention, and corporate culture.

Interdepartmental Forum on Employment Equity

The Interdepartmental Forum on Employment Equity is a focal point of partnership between TBS and public service departments and agencies. It fosters learning, information exchange and networking opportunities for its members, central agency representatives and the broader employment equity community. It also allows employment equity co-ordinators and human resources personnel to discuss pertinent matters and to participate in advancing employment equity goals. Subjects discussed in 2000–01 included Aboriginal issues, employment equity and diversity learning, women and technology, visible minorities, and workplace accommodation for persons with disabilities.

Regional employment equity personnel are invited to attend forum meetings when they are in the National Capital Region. Meeting agendas and summaries, as well as Employment Equity Briefs (short updates on employment equity topics), are posted on the TBS Web site at www.tbs-sct.gc.ca.

Ad Hoc Working Groups

Two ad hoc working groups were formed in 2000–01. One group worked to finalize an Aboriginal Declaration Form for use in screening candidates applying for Aboriginal-specific programs (described later in this Chapter). The second was an interdepartmental committee on Learning (Employment Equity and Diversity) to examine existing diversity products and services in the Public Service.

Federal Public Service Job Accommodation Network (FPS-JAN) for Employees with Disabilities

Persons with disabilities, managers, and service providers have long expressed concerns about the challenges related to workplace accommodation. They often point to the lack of awareness about the accommodation tools available and that available services are not well co-ordinated.

Established in 1999, FPS-JAN is a co-ordinated, single-window approach to providing workplace accommodation services. FPS-JAN is sponsored and managed by TBS's Employment Equity Division, and funded through the EEPMP.

Now in its third year, FPS-JAN acts as a focal point for job accommodation issues pertaining to employees with disabilities, providing individuals with one-stop access to pertinent information and advice. Its clients include managers, employees with disabilities and their colleagues, employment equity co-ordinators, telecommunication specialists, and technicians.

FPS-JAN maintains contact with a network of over 75 partners and service providers such as the PSC's Enabling Resource Centre and various departmental technological centres. FPS-JAN also provides advice on and encourages the application of various Treasury Board policies and publications. These include the *Policy on the Provision of Accommodation for Employees with Disabilities, Flexible Hours of Work, Part-time Employment, Variable Work Week, Telework Policy, How to Provide Alternative Formats, Public Service-Wide Training Goals, and the Treasury Board Real Property Accessibility Policy.* In addition, FPS-JAN published a guide entitled *Creating a Welcoming Workplace for Employees with Disabilities* and other promotional materials such as posters and brochures that increase awareness of disability issues.

Strategic Advice

FPS-JAN provided strategic advice and assistance to departments in the development of Intervention Fund projects to address some of the recruitment and retention issues for persons with disabilities. Such projects include the Adaptive Computer Technology Training Program for Technicians, Accessible Procurement Toolkits, The Manager's Guide to Providing Alternative Formats, Youth Employment Program for Deaf Students, and the Youth Internship Program. FPS-JAN provided guidance, assisted with the response, and continues to collaborate with other TBS sectors to help achieve the activities noted in the action plan prepared by the Task Force on Access for All Through Technology.

Creating Awareness

FPS-JAN played a lead role in organizing promotional kiosks with service providers at events such as the International Day of Disabled Persons, National Access Awareness Week, and PSC Smart Shops. It also orchestrated presentations with partners to the human resources community, and to the information technology community through the Advisory Committee on Information Management. FPS-JAN promoted Industry Canada's Assistive Devices Industry Office and the Canadian Council on Rehabilitation and Work's International Conference on Inclusion by Design.

Joint Employment Equity Committee of the National Joint Council

The Joint Employment Equity Committee (JEEC) is a working committee of the National Joint Council and serves as a forum for the employer and bargaining agents to consult and collaborate on employment equity issues. The Council is a consultative body that promotes the efficiency of the Public Service and the well-being of its employees by providing for regular consultations between the government, as the employer, and employee organizations certified as bargaining agents under the *Public Service Staff Relations Act*.

The JEEC is the only union/management committee representing Public Service-wide employment equity matters. Members in 2000–01 represented the Treasury Board of Canada Secretariat, the Public Service Commission of Canada, Public Works and Government Services Canada, Environment Canada, Health Canada, Human Resources Development Canada, the Public Service Alliance of Canada, the Professional Institute of the Public Service of Canada, and the Social Science Employees Association.

At regular meetings in 2000–01, JEEC exchanged information and developed strategies to implement Employment Equity in the Public Service. In addition, JEEC held one special meeting where the PSC shared information on special employment equity programs and how departments and agencies were using them.

The JEEC 2001–02 action plan is geared to foster union/management collaboration and co-development in implementing employment equity in the Public Service. The action plan will focus on four major areas: the Embracing Change Action Plan; determining whether there could be joint positions on issues when Parliament reviews the *Employment Equity Act* expected to commence late in 2001; reviewing the Public Service of Canada's approach in its duty to accommodate employees, including its *Policy on the Provision of Accommodation for Persons with Disabilities*; and developing communication messages in support of employment equity.

Task Force on an Inclusive Public Service

The Task Force on an Inclusive Public Service completed its mandate in August 2000, and submitted its report to the Secretary of the Treasury Board. The report launched a dialogue concerning diversity and employment equity issues and provided three "legacy" pieces to help build a new public service culture that values and supports the contributions of all employees and their diversity.

The three "legacy" pieces are as follows:

- Agents of Change Database (an inventory of public servants committed to helping build an inclusive Public Service);
- Diversity Diagnostic Tool to measure the existing level of diversity in an organization and signal what needs to be done to improve the undertaking of diversity and its value to an organization; and
- Building 2000@2000 Learning Modules, a training package consisting of videos, manuals and guides developed from the broadcasting of the May 2000 Agents of Change workshops held across Canada.

Charged with determining how best to integrate these pieces into its broader work, TBS's Employment Equity Division pilot tested the Diversity Diagnostic Tool from January to March 2001 in Citizenship and Immigration Canada, Industry Canada, the Canadian International Development Agency (CIDA), and TBS, in order to gauge the tool's effectiveness. An evaluation of the pilot study is scheduled for completion in May 2001. The achievements of the Task Force on an Inclusive Public Service have been shared with departments and agencies that have been encouraged to build on this important initiative.

National Council of Visible Minorities

The National Council of Visible Minorities (NCVM) in the Federal Public Service is an employee-based group that was established in October 1999. Following elections in October 2000, during the organization's second annual symposium, a National Board of Directors, including a six-member national executive committee, replaced the NCVM's Interim Board.

Symposium 2000 was attended by approximately 500 federal public servants (including employees in a visible minority group, managers and human resources specialists) from across Canada. Guided by the theme "Partners for Change: Building a Representative and Inclusive Public Service – Let's Take Action," participants in the plenary sessions and workshops discussed issues of recruitment, advancement, and retention of visible minority public servants; the establishment of an enabling work environment to promote Employment Equity; and management accountability.

The NCVM developed and hosted a number of initiatives (in a number of cases in co-operation with federal departments and agencies as well as Federal Regional Councils) across the country to further improve understanding of the issues and challenges facing employees in this designated group. For example, the NCVM Central

Region held a forum in May 2000 in Winnipeg entitled *Colour by Numbers: Action Planning for a Representative Federal Public Service*. As noted in the forum summary, this "marked a rare opportunity where the community's voice was included in the process of effecting positive change in the federal government's hiring and promotion practices."

NCVM Ontario Region worked with the PSC and the Ontario Federal Council to assist in the training and participation of visible minorities on selection boards. Regional activities also included attending meetings and workshops with managers to further the objectives of the Embracing Change Action Plan. The NCVM Atlantic Region initiated plans to work with Parks Canada on recruitment and orientation. NCVM Western Region activities included workshops on career development for its membership and building effective links with the Public Service Commission of Canada and the Federal Regional Council.

NCVM continues to receive financial and human resources assistance on an interim basis from a number of departments and agencies (Public Works and Government Services Canada, Health Canada, Canadian Heritage, the Canadian International Development Agency, Correctional Service Canada, Citizenship and Immigration Canada, and the Public Service Commission of Canada, among others).

Canadian Human Rights Commission's Master Agreement with the Assembly of Manitoba Chiefs

In May 2000, officials of the Assembly of Manitoba Chiefs met in Ottawa with representatives of various departments and agencies to discuss progress under the five-year Master Agreement that applied to 15 public service organizations. This agreement was reached to resolve allegations of systemic discrimination against Aboriginal peoples. The Assembly has initiated an evaluation of the agreement's effectiveness and will make recommendations and suggestions for next steps.

Declaration Form for Aboriginal Peoples

The Declaration Form for Aboriginal Peoples resulted from a joint project between the TBS's Employment Equity Consultation Committee for Aboriginal Peoples and the PSC's Aboriginal Recruitment Advisory Committee. The form, developed by a working group of representatives from TBS, PSC and INAC, was first tested using PSC's Aboriginal Inventory and underwent two pilot studies in 2000–01. The assessment indicated that the form could be used more broadly by departments and agencies to assist in ensuring that only Aboriginal peoples benefit from Aboriginal programs.

Employment Equity Compliance Audits by the Canadian Human Rights Commission

The Canadian Human Rights Commission (CHRC) continued its audits of departments and agencies to assess compliance against the CHRC's assessment factors deriving from the *Employment Equity Act* and regulations. Most of the 48 departments and agencies with over 100 employees have been audited or notified of an upcoming audit.

In 2000–01, the following departments were audited and found to be in full compliance with the Act:

- Atlantic Canada Opportunities Agency
- Canadian Human Rights Commission
- Canadian International Development Agency
- Canadian Transportation Agency
- Office of the Chief Electoral Officer
- Office of the Governor General's Secretary
- Privy Council Office

These departments and agencies join those examined in previous years—the Canadian Radio-television and Telecommunication Commission, National Parole Board, and Status of Women Canada. In addition to providing data to support departmental analysis, TBS also assisted departments by providing policy advice and guidance during the audit process as well as helping to resolve departmental concerns. It was recognized, however, that full responsibility for ensuring employment equity compliance rests with departments.

With an increasing number of departments being found in compliance with the statutory requirements of the *Employment Equity Act*, it is important to note that employment equity does not cease once an employer has been found in compliance with all 12 statutory requirements; rather the Act requires that the organization continue to implement the activities stipulated in the statutory requirements and their employment equity plan in order to make reasonable progress in maintaining a representative workforce.

Throughout the year, TBS and CHRC maintained a collaborative approach to solving systemic difficulties faced by departments in achieving audit compliance. Most problem areas were related to the employment systems reviews.

Partners in Employment Equity and Diversity Learning

In January 2001, TBS, in partnership with Training and Development Canada, launched an environmental scan of federal departments and agencies to determine the extent of employment equity and diversity training and learning initiatives in the Public Service, identify gaps, and determine how TBS can help in filling these.

A consultant interviewed key personnel in 17 large departments and evaluated the degree of support across departments for employment equity and diversity learning. The final report, submitted to TBS in March 2001, contained six principal recommendations.

- 1. Training for staff and managers working in employment equity on the following topics:
 - Orientation to employment equity/diversity (revamped)
 - Workforce Analysis
 - Employment Systems Review
 - Employment Equity Planning
 - Advanced Workshop for Employment Equity Co-ordinators
- 2. The human resources courses of Training and Development Canada should contain modules on employment equity and diversity.
- 3. CCMD should integrate employment equity and diversity into middle and senior management courses.
- 4. TBS should partner with other departments to develop and circulate core materials.
- 5. TBS should partner with Training and Development Canada to develop standards for curriculum content.
- 6. The TBS employment equity and diversity Web site should be made easier to navigate.

In addition to responding to these recommendations, the Employment Equity Division at TBS is exploring options for the delivery of employment equity and diversity learning to departments and agencies in the federal Public Service.

Information about the Employment Equity and Diversity Environmental Scan can be found on the TBS employment equity Web site at www.tbs-sct.gc.ca/ee under "Learning."



CHAPTER 5 BEST PRACTICES IN DEPARTMENTS AND AGENCIES

In last year's report, we noted that *Results for Canadians: A Management Framework* for the Government of Canada had been introduced to articulate the management commitments and operating philosophy that underpin efforts to modernize government management. In seeking to ensure proper stewardship of the government's human, financial, and materiel resources, the framework recognizes that a crucial aspect of good government management is effective human resources management. The agenda outlines several major change initiatives, including the development of a workplace of choice in which employees are recognized for their skills and valued for the contributions they can and do make in serving Canadians well.

Achieving the Government of Canada's diversity and workplace of choice objectives requires all stakeholders to implement recruitment, retention, learning and career development strategies that recognize the value of diversity. TBS's Employment Equity Division works with departments and agencies to address these and other government-wide employment equity initiatives such as the Embracing Change Action Plan and the creation of accessible work environments and inclusive workforces. The Division helps ensure that employment equity is integrated into overall human resources management and assists departments in developing initiatives, establishing partnerships, and sharing information towards that end.

This year we are pleased to present examples of initiatives and programs that various departments and agencies have used to achieve employment equity objectives. The practices outlined are organized under the themes of recruitment, retention, learning and career development, as identified by the Committee of Senior Officials (COSO).

Recruitment

Diversity should be manifested at all levels. This not only makes good business sense, but it shows that an organization truly values differences in people and sees them as a means to fundamentally challenge and enhance what it does and how it does it.

—Recruitment and Results – Report of the COSO Sub-Committee on Recruitment

Integration and Planning

For a recruitment strategy to be effective, it must be aligned with the organization's business goals and human resources challenges, including employment equity. Several departments have begun this alignment and a number of strategies and approaches have emerged. In some cases, these include accountability mechanisms to ensure that overall objectives are being met.

For example, Agriculture and Agri-Food Canada has replaced its Employment Equity Advisory Committee structure with an Inclusiveness Team that has become part of the department's management framework. The team, which includes managers and other employees—some of whom are members of designated groups—from across the organization, explores workplace management issues and makes and implements recommendations to achieve a more inclusive workplace.

Natural Resources Canada's approach is to ensure the participation of the designated group networks on the Human Resources Committee (HRC) and at the Senior Management Working Group. The HRC provides policy direction on human resources issues including employment equity while the Working Group oversees and monitors the implementation of the Employment Equity Plan.

Fisheries and Oceans Canada has linked employment equity to its human resources strategy and its National Workplace Improvement Plan. The Workplace Improvement Plan addresses three human resources priorities — recruitment and retention, organizational health and workload, and continuous learning.

The **Passport Office** uses management committee meetings, attended by all regional directors, to assess the status of employment equity across the department. Putting employment equity on the agenda at each meeting helps to increase awareness among managers, exposes them to the most recent tools available and keeps them abreast of the situation in their division.

Targeted Recruitment

In February 2001, the **Public Service Commission of Canada** hosted an Employment Equity Job Fair in the National Capital Region to help departments recruit designated group members. This event drew thousands of applicants, and to address the level of interest, departments developed various mechanisms for treating these applications. For example, **Canadian Heritage** accepted nearly 1,000 résumés and created a database of these for future openings. This was in addition to having staffed approximately half of the 33 positions available at the time of the fair by designated group members.

Correctional Service Canada launched a five-year National Aboriginal Recruitment Strategy, funded through the EEPMP Intervention Fund, to increase the representation and participation of Aboriginal peoples at all levels of the organization. This program recruits and promotes Aboriginal candidates and tracks their success through the selection process and training programs. The results are evaluated in order to identify and address barriers in assessment tools and processes that may be linked to cultural issues.

In January 2001, **Fisheries and Oceans Canada** embarked on a five-year Recruitment and Retention Program for Persons with Disabilities. The department identified 19 occupations for recruiting persons in this designated group and developed occupational cue cards to provide candidates with information about the types of positions available in the department. The last quarter results show promise for the program with the hiring of eight persons with disabilities.

Human Resources Development Canada undertook several national initiatives to improve the representation of visible minorities in the department. In particular, the department fortified its external recruitment efforts through newspaper job advertisements in the metropolitan Toronto area aimed at the visible minority communities and provided information sessions for community organizations involved with designated groups. These organizations were then kept informed about open competitions and opportunities, as they became available.

Economic Development Agency of Canada for the Regions of Quebec also adopted a targeted recruitment process and took advantage of the Public Service Commission's Rapid Access program that promotes the hiring of persons with disabilities. Over the past year, this work resulted in improving the representation of designated groups in the Agency with 10 of the 36 employees hired from outside the government representing members of designated groups.

The Student Co-op and Federal Student Work Experience Programs are good vehicles for attracting designated group youth to the federal Public Service. In addition to providing excellent work experience for these youths, departments and agencies can take advantage of the bridging program to permanently hire these students when their studies are completed.

Citizenship and Immigration Canada hired 15 Aboriginal students under the Federal Student Work Experience Program. As well, to address future staffing needs, the department maintains a database of qualified students and casual employees who are members of a designated group.

Accountability and Awards

Citizenship and Immigration Canada implemented a restrictive staffing approach to bring about a quick improvement in the representation of designated groups at all levels. The approach requires that the appropriate director general approve the recruitment process chosen to fill operational positions in a branch or region. The deputy minister approves the process chosen for positions at the EX level. As well, one percentage point is granted under the EX performance pay system to executives who have demonstrated sustainable efforts in meeting their employment equity objectives.

Employment equity accountability is part of many performance agreements of executive personnel as well as certain other managers in departments and agencies. For example, Environment Canada's Executive Group performance agreements include an objective stating that the individual must demonstrate his or her contribution toward a representative workforce and diversity management initiatives. At Human Resources Development Canada, each Assistant Deputy Minister and regional executive has an employment equity action plan setting out how he or she will address areas of under-representation and any barriers that may exist. These executives, as well as managers who receive performance pay, are required to meet their employment equity objectives.

Environment Canada offers a Diversity Leadership Award that recognizes employees at all levels that demonstrate leadership through behaviour or attitude in advancing the department's employment equity or diversity management program. The award program celebrates these role models and heightens the profile of employment equity and diversity in the department.

Retention

In a changing world and workplace, managers need to sustain a climate of trust, to recognize and value good work, to actively promote inclusiveness and diversity in the workplace, to encourage collaboration and to value open communication.

- Results for Canadians

As with all employees, the workplace needs of designated group employees can vary. As part of the effort to address retaining these employees, organizations have taken a two-part strategy:

- to better equip managers and provide them with training and tools; and
- providing employees with a vehicle to voice their concerns on inclusion and accommodations issues.

Training and Tools for Managers

Citizenship and Immigration Canada made it a requirement that all employees and managers receive diversity training over the next two years. The training covers the nature of differences in the workplace, stereotypes that can arise, and how stereotypical thinking can affect the job environment. Also scheduled over the next two years is training in non-biased staffing, and selection tools for middle managers and supervisors.

Department of Foreign Affairs and International Trade delivered employment equity training to more than 260 management and professional staff, and developed a Human Resources and Employment Equity Best Practices Manual.

Health Canada published *Employment Equity – A Guide for Managers* to inform managers of their roles and responsibilities regarding the *Employment Equity Act*. The publication covers basic information about employment equity legislation and its applications, and includes suggestions for managers and examples of best practices. The guide will be on Health Canada's Web site in early 2002.

Canadian Heritage organized several forums for some 400 managers and senior executives from all regions to generate a better understanding of employment equity and diversity. Each participant received an information kit about human resources planning, the department's demographic profile, a list of staffing options and a manager's guide entitled *The Power is People, Parts I and II* (funded by the EEPMP in partnership with Health Canada).

Industry Canada developed a *Manager's Guide to the Production of Alternative/Multiple Formats* with funding from the EEPMP. The guide outlines the responsibility to provide information in alternative formats for citizens and employees who are persons with disabilities, and promotes the benefit of planning for these formats at the initial stages of production.

Making the Workplace Inclusive for All Employees

The "Fire Within Lodge" is a **Health Canada** initiative that encourages Aboriginal employees to participate in an organization that is supportive of their culture. The Lodge also promotes cultural awareness, provides an environment for traditional teachings and holistic healing from elders, healers, and traditional teachers, and offers advice, counselling and guidance. The Lodge is open to all employees of the department and provides the opportunity to learn more about Aboriginal peoples.

The Atlantic Region of Public Works and Government Services Canada introduced a People Charter that outlines several principles that will facilitate the region's achievement of its strategic goals, including employment equity and diversity. In

conjunction with the development of the Charter, the position of Regional Manager, Office of Employment Equity and Diversity, was created to help the region make gains on this front.

The Immigration and Refugee Board's National Advisory Committee on Employment Equity, established in 1999, held two meetings over the past year. The committee, comprised of members from the four designated groups, the unions, and headquarters and regional employee representatives, was key in developing and providing leadership for a national Employment Equity Plan. As part of its efforts to address regional issues, the Board introduced other designated group networks. Furthermore, both Toronto and Vancouver also have a representative Employment Equity Advisory Committee.

On December 10, International Human Rights Day, Citizenship and Immigration Canada launched a year-long awareness campaign. The biennial campaign, initiated in 1999 and continued throughout 2000, emphasized issues related to the acceptance of religious practices in the workplace, making it of special interest to many visible minority employees.

The Women in the Workplace Advisory Committee at **Agriculture and Agri-Food Canada** hosted its second annual symposium under the theme "Work Overload:

Solutions." The gathering presented solutions concerning balancing work and personal life that have proven successful in other departments and private industry. The event was well represented by regional participants and there was gender parity.

Job Accommodation

Through various job accommodation strategies, departments and agencies continue to ensure that a supportive work environment exists in the federal Public Service. For instance, Agriculture and Agri-Food Canada has a full-time Job Accommodation Consultant to administer its Comprehensive Job Accommodation Policy and to help managers address accommodation requirements of their employees. Central funding is available for accommodation costs that exceed \$1,000. In addition, the department has a contract with the Canadian Council on Rehabilitation and Work to provide specialized services and advice in resolving job accommodation matters.

Canadian Heritage produced a document setting out policies and guidelines for establishing an inclusive, barrier-free workplace and clarifying managers' obligations in this regard. To support the implementation of the policy, the department established a \$30,000 corporate fund to pay for accommodation aids.

In September 2000, the Canadian International Development Agency opened an Adaptive Computer Technology Centre to help employees with short- or long-term disabilities use technological systems and test new technology and software that would facilitate their work. The centre benefits all employees as it takes a proactive approach towards preventing certain technology-related problems from arising. By ensuring better access to tools and information, the centre allows the Agency to hire and retain individuals who might otherwise be limited in the contributions they can make in the workplace.

Learning and Career Development

The richness of a learning organization comes from its diversity of people and of their ideas and perspectives. In a public service context, it is particularly important to reflect societal diversity—its different cultures, backgrounds and experiences, as it leads to better policy advice and better service to citizens.

—A Public Service Learning Organization From Coast to Coast to Coast: Directions for the Future, June 2000

The **Department of Foreign Affairs and International Trade** enrolled the department's 150 secretaries (SCY-4)—all women, 6.7 per cent of whom are also members of another designated group—into the Administrative Officer Developmental Program. Upon completion of the Program, all participants were promoted to the junior administrative officer (AS-2) level. This was the department's largest single promotion exercise.

With the support of the EEPMP, Citizenship and Immigration Canada established a career development program for members of a visible minority. The three-year program is intended to reduce the concentration of visible minorities in lower-level positions by developing supervisory and management skills thereby establishing a pool of qualified employees at the EX minus 2 level capable of advancing to the EX minus 1 level. In 2000–01, five employees participated in the program and it is expected that the level of participation will increase over the next two years.

The Canadian International Development Agency continues to have success with its Career Management Program for New Development Officers, with one third of those receiving letters of offer at the PM-1 level coming from the designated groups. The program was initiated in 1996 and has been instrumental in improving the participation of designated group members over the years. The Canadian International Development Agency also launched an Executive Development Program for Designated Group

Members to facilitate the development and advancement of individuals in a designated group who have demonstrated executive potential. The successful candidates received a Performance Profile Assessment Report for Executive Appointment from the PSC, and were provided with assistance to develop a personalized learning plan and paired with mentors.

Statistics Canada established an Executive Selection and Development Program to help address the anticipated need for executives in the coming years. Of the nine employees assigned to the program in 2000–01, three were women and another one was a member of a visible minority group. Candidates were appointed at the EX-1 level and will be promoted to the EX-2 level after a period of individualized training and mentoring.

Funded by the EEPMP, **Indian and Northern Affairs Canada**, as the lead, and five other departments created a Career Counselling Centre for members of visible minorities and persons with disabilities located in the National Capital Region. Three workshops, entitled "New Horizons," were developed to provide participants with tools and strategies to help them achieve their career goals.

The Office for Disability Issues at **Human Resources Development Canada**, in collaboration with the **Canada Customs and Revenue Agency**, developed a training course for employees and managers to raise awareness and provide practical suggestions on how to accommodate persons with disabilities in the workplace. The course, entitled *Just Ask Me! Discussing Workplace Accommodation*, was designed so that it could be easily incorporated into existing federal public service training programs.

Health Canada developed and funded a language-training program for designated group members who, in the past five years, have received a negative assessment in the standard language aptitude test. The program is designed to help employees at the EX-1 to EX-4 levels learn English or French as a second language to improve their career opportunities. This part-time course is offered during working hours on working premises. As of March 2001, 145 participants had registered. Of these, 61 per cent were members of a visible minority; 31 per cent were women; 4 per cent, persons with disabilities; and 3 per cent, Aboriginal peoples.

With funding from the EEPMP, the **Department of Justice Canada** developed the Post-secondary Inuit Education and Training Program in Nunavut to improve the employment, representation and retention of Inuit people in the department's regional office in the territory. The program provides Inuit students with post-secondary training in a justice-related field and then work in the department when their studies are complete.

CONCLUSION

The Treasury Board, as the employer for the Public Service of Canada, is committed to implementing employment equity in its workforce not simply because it is a legislated obligation. Rather, the commitment stems from the vision of a Public Service that is representative of the people it serves and the conviction that such an institution will be better able to secure the trust and respect of all Canadians as it develops policies and delivers programs in their interest.

The Public Service of Canada is an important national institution and as such must be open to all qualified Canadians. Our vision sees us asking no less of ourselves than we ask of others. Indeed, our leadership role and our goal of becoming an exemplary employer demand that we do more.

It is clear that action is required on several fronts, as we strive to be a truly representative and inclusive institution. We must first strengthen our communications and continue to dispel myths about employment equity being reverse discrimination. We must continue to recognize the strength in diversity and uphold our values of respect, justice, honesty, trust, and integrity as we work with our fellow Canadians. We need to make effective use of technology to eliminate barriers to participation in order to ensure that all Canadians have access to their government and its services and can be included in our workforce. We must consolidate partnerships within and outside government; build a strong, active monitoring capacity to ensure that our investments produce the desired results; and continue to identify and promote innovation and best practices in the implementation of employment equity in federal institutions.

While we can point to progress and highlight elements of our success in becoming more diverse and inclusive, there is still much work to do. The Treasury Board, as the government's management board, will continue to implement measures aimed at modernizing management practices, improving our human resources regime, and seeking ways to provide better service to Canadians.

The modernization agenda includes a number of key concepts: clarity regarding the role of players in the field of human resources management; greater responsibility and accountability for managers in their management of human resources; fairness in the treatment of employees; and a collaborative approach with unions. Modernization is also about equipping the federal Public Service for excellence in the 21st century and for attracting, developing, and retaining the talent needed to serve Canadians well. These concepts are all consistent with the goals for employment equity. They require the removal of barriers so that all Canadians can demonstrate their capabilities in a Public Service built on and devoted to excellence.



Le programme de modernisation comprend un certain nombre de concepts clés, notamment : la clarification du rôle des divers intervenants dans le domaine de la gestion des ressources humaines; l'accroissement de la responsabilité et de la responsabilisation des gestionnaires sur le plan de la gestion des ressources humaines; l'équité en emploi; et la collaboration avec les syndicats. Se moderniser, c'est aussi se doter des moyens pour atteindre l'excellence au xxie siècle ainsi que pour attirer, perfectionner et maintenir en poste les personnes possédant les compétences nécessaires pour bien servir la population canadienne. Ces concepts rejoignent les objectifs de l'équité en emploi, en ce qu'ils cherchent à supprimer les obstacles pour permettre à tous les Canadiens et toutes les Canadiennes de démontrer leur capacité au sein d'une fonction publique qui valorise l'excellence et en tire profit.

CONCLUSION

Le Conseil du Trésor est bien décidé à mettre en œuvre l'équité en emploi au sein de son effectif, non seulement en vertu de la Loi mais parce qu'il veut respecter ses obligations à titre d'employeur de la fonction publique représentative de la diversité canadienne et à sa conviction qu'il sera ainsi davantage en mesure de susciter la confiance et le respect de tous les Canadiens et les Canadiennes, puisque ses politiques et ses programmes sont élaborés en fonction de leurs besoins.

En tant qu'institution nationale, la fonction publique du Canada se doit de considérer la candidature de tous les Canadiens et les Canadiennes compétents. De par notre vision, nous devons exiger autant de nous-mêmes que des autres. En outre, notre rôle stratégique et notre objectif qui est d'être un employeur exemplaire nous poussent inévitablement vers l'excellence, rien de moins.

Il est clair que, alors que nous cherchons à devenir une institution vraiment représentative et inclusive, des mesures s'imposent sur divers fronts. Nous devons d'abord améliorer nos communications et continuer à réfuter le mythe que l'équité en force de la discrimination à rebours. Nous devons continuer à tenir compte de la justice, l'honnêteté, la confiance et l'intégrité, dans nos échanges interpersonnels et avec nos concitoyens. Nous devons utiliser la technologie pour supprimer les obstacles à la participation de tous les Canadiens et les Canadiennes et ainsi leur assurer l'accès au solidifier nos partenariats à l'intérieur et à l'extérieur du gouvernement, établir une capacité de surveillance active suffisante pour nous assurer que nos efforts produisent les résultats escomptés, et continuer à recenser et à favoriser l'innovation et les pratiques les résultats escomptés, et continuer à recenser et à favoriser l'innovation et les pratiques exemplaires pour mettre en œuvre l'équité en emploi dans les institutions fédérales.

Nous pouvons nous féliciter des progrès accomplis et faire ressortir les éléments qui nous ont permis de devenir plus représentatif et inclusif, mais il nous reste plusieurs défis à relever. En sa qualité de conseil de gestion du gouvernement, le Conseil du Trésor poursuivra la modernisation de ses pratiques de gestion, incluant la modernisation de la gestion des ressources humaines et l'amélioration des services aux citoyens canadiens.

Grâce au financement du PMPÉE, Affaires indiennes et du Nord Canada, à titre de ministère responsable, et cinq autres ministères ont mis sur pied un centre d'orientation de carrière pour les membres des minorités visibles et les personnes handicapées dans la région de la capitale nationale. Trois ateliers, nommés « Nouveaux horizons », ont été mis sur pied pour fournir aux participants les outils et les stratégies nécessaires pour atteindre leurs objectifs professionnels.

Le Bureau de la condition des personnes handicapées de Développement des ressources humaines Canada a mis au point, en collaboration avec l'Agence des douanes et du revenu du Canada, un cours de formation pour les employés et les pour les employés handicapés et à leur fournir des suggestions pratiques. Le cours intitulé Just Ask Me! Discussing Workplace Accommodation a été conçu de façon à permettre une intégration facile dans les programmes de formation de la fonction publique fédérale.

Santé Canada a mis au point et financé un programme de formation linguistique pour les membres des groupes désignés qui, au cours des cinq dernières années, ont reçu une évaluation négative dans le test de base d'aptitude linguistique. Le programme est conçu pour aider les cadres de niveau EX-1 à EX-4 à apprendre l'anglais ou le français comme langue seconde afin d'améliorer leurs possibilités de promotion. Ce cours est donné à temps partiel pendant les heures de travail. En mars 2001, 145 personnes étaient inscrites. Parmi celles-ci, 61 p. 100 étaient des membres des minorités visibles, 31 p. 100 étaient des femmes, 4 p. 100 étaient des personnes handicapées et 3 p. 100 étaient des Autochtones.

Grâce au financement du PMPÉE, le **ministère de la Justice** Canada a mis au point un Programme d'éducation et de formation postsecondaires pour les Inuits du Nunavut afin d'améliorer l'emploi, la représentation et le maintien en poste des Inuits au bureau régional du Ministère au Nunavut. Le programme offre à des étudiants inuits de la formation postsecondaire dans le domaine juridique ou un domaine connexe et leur permet de travailler pour le Ministère au terme de leurs études.

Le **ministère des Affaires étrangères et du Commerce international** a inscrit les 150 secrétaires du Ministère (SCY-4) – toutes des femmes et 6,7 p. 100 d'entre elles appartenant à un autre groupe désigné – au programme de perfectionnement professionnel des agents administratifs. Au terme du programme, les participantes ont été promues dans un poste d'agente de bureau subalterne (AS-2). Il s'agit du plus important exercice de promotion mené par le Ministère.

Grâce au soutien du PMPÉE, Citoyenneté et Immigration Canada a créé un programme de perfectionnement professionnel pour les membres des minorités visibles. Le programme de trois ans vise à réduire la concentration de minorités visibles dans les postes de niveau inférieur en développant leurs compétences en matière de supervision et de gestion. On créera ainsi un bassin de candidats de niveau EX moins 2 capables de programme, et on prévoit un niveau accru de participation au cours des deux programme, et on prévoit un niveau accru de participation au cours des deux prochaines années.

Le Programme de gestion de carrière à l'intention des nouveaux agents de développement de l'Agence canadienne de développement international connaît toujours un franc succès; le tiers des personnes qui reçoivent des lettres d'offre de niveau PM-1 proviennent de groupes désignés. Le Programme a été lancé en 1996 et groupes désignés au fil des années. L'ACDI a aussi lancé un Programme de perfectionnement professionnel des cadres pour les membres des groupes désignés afin de faciliter le perfectionnement et l'avancement de personnes appartenant à des groupes désignés afin désignés qui ont le potentiel pour devenir des cadres. Les candidats acceptés ont reçu un désignés qui ont le potentiel pour devenir des cadres. Les candidats acceptés ont reçu un capital sur l'évaluation des profils de rendement pour la nomination de cadres de la ont été jumelés à des mentors.

Statistique Canada a créé un programme de sélection et de perfectionnement des cadres de direction afin de combler les besoins prévus en matière de dotation de postes de direction dans les années à venir. Parmi les neuf employés ayant participé au programme en 2000-2001, trois étaient des femmes et un provenait d'une minorité visible. Les candidats ont été nommés au niveau EX-1 et seront promus au niveau EX-2 au terme d'une période de formation personnelle et de mentorat.

I 000 \$. De plus, le Ministère a conclu un marché avec le Conseil canadien de la réadaptation et du travail en vue d'offrir des services spécialisés et des conseils pour traiter des questions d'aménagement du lieu de travail.

Patrimoine canadien a produit un document qui énonce les politiques et lignes directrices du Ministère pour la création d'un milieu de travail inclusif et sans obstacle et qui clarifie les obligations des gestionnaires à cet égard. Afin de soutenir la mise en oeuvre de la politique, le Ministère a créé un fonds ministériel de 30 000 \$ pour défrayer les coûts des aides à l'aménagement.

En septembre 2000, le Centre de technologie informatique adaptée de l'Agence canadienne de développement international a ouvert ses portes. Ce centre aide les employés qui ont des handicaps à court ou à long terme à utiliser des systèmes technologiques; il met également à l'essai de nouvelles technologies et de nouveaux logiciels qui pourraient faciliter le travail de ces employés. Le Centre est utile à tous les employés puisque son approche proactive permet de prévenir l'apparition de problèmes liés aux technologies. En assurant un meilleur accès aux outils et à l'information, le Centre permet à l'Agence d'embaucher et de maintenir en poste des personnes dont l'apport à leur milieu de travail serait, autrement, limité.

Apprentissage et développement de carrières

La richesse d'une organisation apprenante vient de sa diversité, c'est-à-dire la diversité des personnes qui la composent, de leurs idées et de leurs points de vue. Dans le contexte de la fonction publique, il est particulièrement important qu'elle soit à l'image de la société diversifiée qu'elle dessert — ses différentes cultures, histoires et expériences. Ce sont les éléments de la richesse d'une organisation apprenante publique qui font qu'elle arrive à formuler de meilleurs conseils stratégiques et à assurer un meilleur service aux citoyens.

La fonction publique : une organisation apprenante d'un océan à l'autre - Sur la voie de l'avenir, juin 2000

Dans la région de l'Atlantique, **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada** a adopté une charte des ressources humaines qui énonce différents principes facilitant la réalisation des objectifs stratégiques du secteur régional, ce qui comprend l'équité en emploi et la diversité. Conjointement avec l'élaboration de cette charte, il y a eu la création du poste de gestionnaire régional, Bureau de l'équité en emploi et de la diversité, pour aider la région à avancer sur ce front.

Le Comité consultatif national sur l'équité en emploi de la Commission de la l'immigration et du statut de réfugié, créé en 1999, a tenu deux réunions au cours de la dernière année. Le Comité, qui est composé de membres des quatre groupes désignés, ainsi que de représentants des syndicats, des employés des régions et de l'administration centrale a joué un rôle déterminant dans la promotion d'un plan national sur l'équité en emploi. Dans le cadre des efforts pour traiter des questions régionales, la Commission a établi d'autres réseaux de groupes désignés. Toronto et Vancouver ont également un représentant au Comité consultatif national sur l'équité en emploi.

Le 10 décembre, à l'occasion de la Journée internationale des droits de l'homme, Citoyenneté et Immigration Canada a lancé une campagne de sensibilisation qui se poursuivra pendant toute l'année. Cette campagne biennale, lancée en 1999, s'est poursuivie pendant toute l'année 2000. Elle a mis en relief les questions touchant l'acceptation des pratiques religieuses dans le milieu de travail, ce qui a suscité un intérêt marqué auprès de nombreux employés membres à des minorités visibles.

Le Comité consultatif sur les femmes au travail d'Agriculture et Agroalimentaire Canada a tenu son deuxième symposium annuel sous le thème « Des solutions à la surcharge de travail ». On y a présenté des solutions pour concilier les responsabilités professionnelles et familiales, solutions qui se sont avérées efficaces dans d'autres ministères et dans le secteur privé. L'événement a attiré une bonne représentation régionale et des deux sexes.

Aménagement du lieu de travail

Par l'entremise de différentes stratégies d'aménagement du lieu de travail, les ministères et organismes continuent d'assurer un milieu de travail réceptif dans la fonction publique fédérale. Par exemple, Agriculture et Agroalimentaire Canada dispose d'un consultant à temps plein chargé des questions d'aménagement du lieu de travail, qui administre sa Politique globale sur l'aménagement du lieu de travail et qui aide les gestionnaires à traiter des exigences des employés en matière d'aménagement. Un financement central est disponible lorsque les coûts d'aménagement sont supérieurs à financement central est disponible lorsque les coûts d'aménagement sont supérieurs à

Le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international a offert une formation sur l'équité en emploi à plus de 260 cadres et professionnels et a mis au point un manuel de pratiques exemplaires relatives aux ressources humaines et à l'équité en emploi.

Santé Canada a publié un guide sur l'équité en emploi à l'intention des gestionnaires afin de les informer de leurs rôles et responsabilités au chapitre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Ce guide contient de l'information fondamentale au sujet de la Loi et ses applications ainsi que des suggestions à l'intention des gestionnaires et des exemples de pratiques exemplaires. Il sera affiché sur le site Web de Santé Canada au début de 2002.

Patrimoine canadien a organise plusieurs forums, où ont assisté quelque \$400 gestionnaires et cadres supérieurs de l'ensemble des régions, afin de favoriser une meilleure compréhension de l'équité en emploi et la diversité. Chaque participant a reçu une trousse d'information au sujet de la planification des ressources humaines, un profil démographique du Ministère, une liste des options en matière de dotation et un guide des gestionnaires intitulé Le personnel: votre principal atout, parties 1 et 2 (financé par le PMPÉE en partenariat avec Santé Canada).

Industrie Canada a mis au point un Guide du gestionnaire pour la production des documents en formats alternatifs et/ou substituts, grâce au financement du PMPÉE. Ce guide énonce la responsabilité de fournir de l'information sur des supports de substitution pour les citoyens et les employés qui sont handicapés, et démontre les avantages de la planification à l'égard de ces supports aux étapes initiales de la production.

Créer un milieu de travail inclusif pour tous les employés

L'initiative « Fire Within Lodge » de **Santé** Canada encourage les employés autochtones à participer à une organisation qui est favorable à l'égard de leur culture. Ce programme fait connaître leur culture, crée un environnement qui fait place aux enseignements traditionnels et aux soins holistiques prodigués par les Aînés, les guérisseurs et les enseignants traditionnels, et offre des conseils et une orientation. Le programme, qui est offert à tous les employés du Ministère, favorise une meilleure connaissance des Autochtones.

cadre régional a son plan d'action au chapitre de l'équité en emploi qui énonce comment la personne composera avec les secteurs où il existe une sous-représentation et des obstacles. Ces cadres, ainsi que les gestionnaires qui touchent une rémunération au rendement, doivent réaliser les objectifs établis au chapitre de l'équité en emploi.

Environnement Canada offre le Prix du leadership en diversité qui reconnaît les employés de tous les niveaux dont le comportement ou l'attitude ont contribué à l'avancement du programme ministériel d'équité en emploi ou de gestion de la diversité. Ce prix célèbre les modèles de comportement et rehausse le profil de l'équité en emploi et de la diversité au sein du Ministère.

Maintien en poste

Dans un monde et un milieu de travail en évolution, les gestionnaires doivent instaurer un climat de confiance, reconnaître et valoriser le travail bien fait, promouvoir activement la diversité en milieu de travail, inciter à collaborer et promouvoir la communication ouverte.

Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes

Tout comme c'est le cas pour tous les employés, les besoins du milieu de travail à l'égard d'employés provenant de groupes désignés peuvent varier. Dans le cadre des efforts en vue de maintenir ces employés en poste, les organisations ont adopté une stratégie en deux volets :

- mieux équiper les gestionnaires et leur fournir la formation et les outils;
- fournir aux employés un moyen de faire connaître leurs préoccupations en ce qui concerne l'inclusion et les aménagements spéciaux.

Formation et outils pour les gestionnaires

Citoyenneté et Immigration Canada a imposé comme exigence que tous les employés et les gestionnaires reçoivent de la formation sur la diversité au cours des deux prochaines années. La formation porte sur la nature des différences dans le milieu de travail, sur les stéréotypes qui peuvent exister et sur la manière dont ces stéréotypes peuvent nuire au milieu de travail. On prévoit aussi offrir, au cours des deux prochaines années, une formation sur la dotation et les outils de sélection impartiaux à l'intention des gestionnaires intermédiaires et des superviseurs.

Toronto, afin de cibler les communautés des minorités visibles, et en organisant des séances d'information à l'intention des associations communautaires œuvrant auprès de groupes désignés. Ces associations ont ensuite été informées des concours et possibilités qui se présentaient.

L'Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec a aussi adopté un processus de recrutement ciblé et s'est prévalue du programme Accès rapide de la Commission de la fonction publique du Canada qui fait la promotion de l'embauche de personnes handicapées. Au cours de l'année, ces mesures ont permis d'améliorer la représentation des groupes désignés dans l'Agence; 10 des 36 personnes embauchées de l'extérieur du gouvernement étaient membres des groupes désignés.

Le Programme co-op pour les étudiants et le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant sont de bons moyens d'attirer les jeunes des groupes désignés dans la fonction publique fédérale. En plus de leur offrir une bonne expérience de travail, les ministères et organismes peuvent avoir recours à des programmes de préparation à l'emploi afin d'embaucher pour une période indéterminée ces étudiants au terme de leurs études.

Citoyenneté et Immigration Canada a embauché 15 étudiants autochtones à l'aide du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant. En outre, afin de répondre à ses besoins éventuels de personnel, le Ministère maintient une base de donnée d'étudiants compétents et d'employés occasionnels qui sont membres d'un groupe désigné.

Responsabilisation et récompenses

Citoyenneté et Immigration Canada a adopté une approche restrictive en matière de dotation afin d'améliorer rapidement la représentation des groupes désignés à tous les niveaux. Selon cette approche, le directeur général pertinent doit approuver le processus de recrutement choisi pour combler les postes opérationnels vacants dans une direction ou région. Le sous-ministre approuve le processus choisi pour doter les postes de niveau EX. De plus, une prime de un point de pourcentage est accordée en vertu du régime de rémunération au rendement des EX aux cadres qui démontrent des efforts soutenus en ver de réaliser leurs objectifs au chapitre de l'équité en emploi.

La responsabilisation au chapitre de l'équité en emploi fait partie de nombreuses ententes de rendement du personnel cadre ainsi que de certains autres gestionnaires dans les ministères et organismes. Par exemple, à **Environnement Canada**, l'un des objectifs des ententes de rendement des cadres supérieurs prévoit que la personne doit démontrer son apport aux initiatives sur la représentativité des effectifs et la gestion de la diversité. À **Développement des ressources humaines Canada**, chaque sous-ministre adjoint et

Le **Bureau des passeports** profite des réunions du comité de gestion, auxquelles assistent tous les directeurs régionaux, pour évaluer la situation de l'équité en d'emploi à l'échelle du Ministère. L'équité en emploi est inscrite à l'ordre du jour de toutes les réunions afin de sensibiliser les gestionnaires à la question, de leur faire connaître les derniers outils disponibles et de les informer de la situation dans leur division.

Recrutement ciblé

En février 2001, la **Commission de la fonction publique du Canada** a organisé dans la région de la capitale nationale un salon de l'emploi pour la promotion de l'équité en emploi afin d'aider les ministères à recruter des membres des groupes désignés. Des milliers de candidatures ont été soumises à la suite à cet événement, ce qui a obligé les ministères à mettre au point de nouveaux mécanismes pour traiter ces dernières. Par exemple, **Patrimoine canadien** a accepté près de 1 000 curriculum vitæ et les a versés dans une base de données en vue d'ouvertures éventuelles. En outre, ce ministère a doté environ la moitié des 33 postes disponibles au moment de l'événement par des membres des groupes désignés.

Service correctionnel Canada a lancé une stratégie nationale de recrutement d'Autochtones, d'une durée de cinq ans, qui est financée par l'entremise du Fonds d'intervention du PMPÉE. Cette stratégie vise à augmenter la représentation et la participation des Autochtones à tous les niveaux de l'organisation. Ce programme fait le recrutement et la promotion des candidats autochtones, et suit leur cheminement tout au long du processus de sélection et des programmes de formation. Les résultats sont évalués de façon à déterminer les obstacles existant dans les outils et processus d'évaluation qui pourraient être liés à des questions culturelles, et à y remédier.

En janvier 2001, **Pêches et Océans Canada** a entrepris un programme de cinq ans visant l'embauche et le maintien en poste des personnes handicapées. Le Ministère a identifié 19 professions pour le recrutement de personnes de ce groupe désigné et a mis au point des cartes aide-mémoire sur les professions pour fournir aux candidats de l'information au sujet des types de postes disponibles au sein du Ministère. Le programme s'annonce prometteur puisque huit personnes handicapées ont été embauchées au cours du dernier trimestre.

Développement des ressources humaines Canada a entrepris plusieurs initiatives nationales en vue d'améliorer la représentation des minorités visibles au sein du Ministère. Il a tout particulièrement consolidé ses efforts de recrutement externe en faisant paraître des offres d'emploi dans les journaux de la région métropolitaine de

Recrutement

[...] la diversité devrait se manifester à tous les niveaux. Non seulement cela est logique, mais encore c'est ainsi qu'une organisation montre qu'elle valorise les gens et leurs différences et qu'elle voit dans celles-ci un moyen de remettre en question et d'améliorer tout ce qu'elle accomplit.

Recrutement et résultats – Rapport du Sous-comité du CHF sur le recrutement

Intégration et planification

Pour qu'une stratégie d'embauche soit efficace, il faut harmoniser les buts opérationnels et les défis en matière de ressources humaines, ce qui comprend l'équité en emploi. Plusieurs ministères ont amorcé cette harmonisation et de nombreuses stratégies et approches ont vu le jour. Dans certains cas, celles-ci comprennent des mécanismes de reddition de comptes pour assurer la réalisation des objectifs généraux.

Par exemple, Agriculture et Agroalimentaire Canada a remplacé sa structure de comités consultatifs sur l'équité en emploi par une équipe pour un milieu de travail inclusif qui fait maintenant partie du cadre de gestion du Ministère. Cette équipe, qui est composée de gestionnaires et autres employés – certains provenant de groupes désignés – de l'ensemble de l'organisation, étudie les questions de gestion du milieu de travail et formulent et mettent en oeuvre des recommandations en vue de créer un milieu de travail plus inclusif.

L'approche de **Ressources naturelles** Canada vise à assurer la participation de réseaux de groupes désignés dans le comité des ressources humaines et le groupe de travail de la haute direction. Le comité des ressources humaines, ce qui comprend l'équité en emploi, aux questions touchant les ressources humaines, ce qui comprend l'équité en emploi, alors que le groupe de travail supervise et surveille la mise en œuvre du plan d'équité en emploi.

Pêches et Océans Canada a lié l'équité en emploi à sa stratégie sur les ressources humaines et à son plan national d'amélioration du milieu de travail. Ce plan porte sur trois priorités en matière de ressources humaines, soit le recrutement et le maintien en poste, la santé organisationnelle et la charge de travail, et l'apprentissage continu.

CHAPITRE 5 PRATIQUES EXEMPLAIRES DANS LES MINISTÈRES ET ORGANISMES

Le rapport de l'année dernière faisait état de la publication Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes: Un cadre de gestion pour le gouvernement du Canada qui énonce les engagements en matière de gestion et les principes de fonctionnement qui sous-tendent les efforts de modernisation de la gestion au sein du gouvernement. On y indique que, afin d'assurer une gestion adéquate des ressources humaines, financières et matérielles du gouvernement, un des éléments essentiels d'une bonne gestion dans le gouvernement est une gestion efficace de ses ressources humaines. Plusieurs initiatives importantes sont au programme, notamment la création d'un milieu de travail de choix dans lequel on reconnaît les compétences des employés et l'importante contribution qu'ils peuvent apporter au chapitre des services aux Canadiens et aux Canadiennes.

Pour atteindre les objectifs du gouvernement du Canada relativement à la diversité et à la qualité du milieu de travail, il faut que tous les intervenants adoptent des stratégies en matière de recrutement, de maintien en poste, d'apprentissage et de développement de carrières qui reconnaissent la valeur et favorisent la diversité. La Division de l'équité en emploi du Secrétariat travaille avec les ministères et organismes afin de mener à bien ces initiatives et d'autres initiatives place au changement, et la création de milieux de travail accessibles et inclusifs. La Division veille à ce que l'équité en emploi, intégrée dans la gestion globale des ressources humaines et aide les ministères à élaborer intégrée dans la gestion globale des ressources humaines et aide les ministères à élaborer leurs initiatives, à créer des partenariats et à partager l'information à cette fin.

Nous sommes fiers de présenter dans le présent rapport des exemples d'initiatives et de programmes que différents ministères et organismes ont mis en oeuvre pour réaliser leurs objectifs en matière d'équité en emploi. Les pratiques énoncées sont classées selon les thèmes suivants : recrutement, maintien en poste, apprentissage et développement de carrières, tel qu'ils ont été identifiés par le Comité des hauts fonctionnaires (CHF).

Partenaires au chapitre de la formation en matière d'équité en emploi et de diversité

En janvier 2001, le SCT, en partenariat avec Formation et perfectionnement Canada, lançait une analyse de l'environnement des ministères et organismes fédéraux pour déterminer dans quelle mesure les projets de formation et d'apprentissage liés à l'équité en emploi et à la diversité, dans la fonction publique, permettent de déceler les lacunes et d'indiquer comment le SCT peut aider à les combler.

Un consultant a interviewé des employés clés dans 17 grands ministères et il a évalué l'ampleur du soutien offert, parmi les ministères, en ce qui a trait à l'apprentissage lié à l'équité en emploi et à la diversité. Le rapport final, présenté au SCT en mars 2001, faisait état de six recommandations principales.

- 1. Une formation axée sur les sujets suivants devrait être offerte au personnel et aux gestionnaires qui travaillent dans le domaine de l'équité en emploi :
- Initiation à l'équité en emploi et à la diversité (remaniée)
- Analyse de l'effectif
- Examen des systèmes d'emploi
- Planification de l'équité en emploi
- Atelier avancé à l'intention des coordonnateurs de l'équité en emploi
- Les cours offerts par Formation et perfectionnement Canada dans le domaine des ressources humaines devraient contenir des modules sur l'équité en emploi et la diversité.
- 3. Le CCG devrait intégrer l'équité en emploi et la diversité dans les cours destinés aux gestionnaires intermédiaires et supérieurs.
- 4. Le SCT, en partenariat avec d'autres ministères, devrait concevoir et diffuser un « matériel de base ».
- 5. Le SCT, en partenariat avec Formation et perfectionnement Canada, devrait établir des normes pour ce qui est du contenu des programmes de formation.
- 6. Le SCT devrait revoir son site Web sur l'équité en emploi et la diversité en vue d'en faciliter la consultation.

En plus de considérer les recommandations susmentionnées, la Division de l'équité en emploi du Secrétariat étudie différentes méthodes de prestation de la formation liée à l'équité en emploi et à la diversité aux ministères et organismes fédéraux.

Vous trouverez sur le site Web de l'équité en emploi du SCT – www.tbs-sct.gc.ca/ee – sous « Apprentissage », de l'information au sujet de l'analyse de l'environnement de l'équité en emploi et la diversité.

En 2000-2001, les ministères suivants ont fait l'objet d'une vérification et il a été établi qu'ils respectaient pleinement les dispositions de la Loi:

- Agence de promotion économique du Canada atlantique
- Commission canadienne des droits de la personne
- Agence canadienne de développement international
- Office des transports du Canada
- Bureau du Directeur général des élections
- Bureau du secrétaire du gouverneur général
- Bureau du Conseil privé

Ces ministères et organismes viennent s'ajouter à ceux qui ont déjà fait l'objet d'un examen au cours des dernières années – le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, la Commission nationale des libérations conditionnelles et Condition féminine Canada. En plus de fournir des données à l'appui d'une analyse ministérielle, le SCT a aussi prêté main-forte aux ministères en leur offrant des conseils stratégiques et de l'aide au cours du processus de vérification et en prenant des mesures pour répondre aux préoccupations des ministères. Toutefois, il a été reconnu que la pleine responsabilité du respect de l'équité en emploi incombe aux ministères.

Etant donné le nombre accru de ministères qui se conforment aux exigences réglementaires découlant de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, il est important de noter que le principe d'équité en emploi continue de s'appliquer lorsqu'il a été déclaré qu'un employeur se conformait aux 12 exigences réglementaires. L'organisation doit plutôt, en vertu de la Loi, poursuivre les activités précisées dans les exigences réglementaires et son plan d'équité en emploi en vue d'accomplir des progrès raisonnables à l'égard d'une fonction publique représentative.

Tout au long de l'année, le SCT et la CCDP ont maintenu une approche de collaboration afin de régler les problèmes systémiques que rencontrent les ministères lorsqu'il s'agit de respecter les exigences de la vérification. C'est surtout dans l'examen des systèmes d'emploi que les problèmes surgissent.

Le CMMV continue de recevoir des ressources financières et humaines, sur une base provisoire, d'un certain nombre de ministères et organismes (TPSGC, Santé Canada, Patrimoine canadien, ACDI, Service correctionnel Canada, Citoyenneté et Immigration Canada, CFP, entre autres).

Entente cadre entre la Commission canadienne des droits de la personne et l'Assemblée des chefs du Manitoba

En mai 2000, des représentants de l'Assemblée des chefs du Manitoba ont rencontré à Ottawa des représentants de divers ministères et organismes pour discuter des progrès de l'Entente cadre quinquennale qui s'appliquait à 15 organisations de la fonction publique. Cette entente a été conclue pour régler certaines allégations de discrimination systémique à l'endroit des Autochtones. L'Assemblée a amorcé une évaluation de l'efficacité de l'entente et elle fera des recommandations et des suggestions pour les prochaines étapes.

Formulaire de déclaration volontaire pour les Autochtones

Le Formulaire est le fruit d'un projet mené conjointement par le Comité consultatif sur le recrutement d'Autochtones de la CFP. Élaboré par un groupe de travail formé de recrutement d'Autochtones de la CFP et de AINC, il a d'abord été mis à l'essai à l'aide du répertoire des Autochtones de la CFP et a fait l'objet de deux projets pilotes en 2000-2001. L'évaluation a établi qu'on pouvait en étendre l'utilisation à tous les ministères et organismes afin de s'assurer que seuls les Autochtones bénéficient des programmes autochtones.

Vérifications de la Commission canadienne des droits de la personne pour assurer la conformité à l'équité en emploi

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a poursuivi ses vérifications auprès des ministères et organismes afin d'évaluer leur degré de conformité en regard des facteurs d'évaluation de la CCDP, lesquels sont basés sur la Loi sur l'équité en matière d'emploi et du règlement y afférent. La plupart des 48 ministères et organismes comptant plus de 100 employés ont fait l'objet de vérification ou ont été avisées d'une vérification prochaine.

Conseil national des minorités visibles

Le Conseil national des minorités visibles (CMMV) dans la fonction publique fédérale est un groupe formé d'employés, qui a été mis sur pied en octobre 1999. À la suite d'élections tenues au cours du deuxième symposium annuel de l'organisation en octobre 2000, un conseil d'administration national, incluant un comité exécutif national composé de six membres, a remplacé le Conseil provisoire du CMMV.

Environ 500 fonctionnaires fédéraux d'un peu partout au Canada ont assisté au Symposium 2000 (notamment des employés membres des minorités visibles, des gestionnaires et des spécialistes des ressources humaines). Inspirés par le thème « Partenaires pour le changement : Bâtir une fonction publique représentative et inclusive – Passons à l'action! », les participants aux séances plénières et aux ateliers ont discuté de questions de recrutement, d'avancement et de maintien en poste de fonctionnaires membres des minorités visibles, de la création d'un milieu de travail favorable à la promotion de l'équité en emploi et de la responsabilisation des cadres.

Le CMMV a organisé et mis en œuvre un certain nombre d'initiatives (dans certains cas, en collaboration avec des ministères et organismes fédéraux ainsi que des Conseils fédéraux régionaux), un peu partout au pays, pour accroître la compréhension des problèmes et défis auxquels se heurtent les employés de ce groupe désigné. Par exemple, le CMMV de la Région centrale a organisé un forum en mai 2000, à Winnipeg, intitulé Colour by Numbers: Action Planning for a Representative Federal Public Service. Comme il a été indiqué dans le compte rendu du forum, « il s'agissait d'une rare occasion où la collectivité a pu intervenir dans le processus de mise en œuvre de pratiques positives de recrutement et d'avancement au gouvernement fédéral » [traduction libre].

Le CMMV de la région de l'Ontario a travaillé conjointement avec la CFP et le Conseil fédéral de l'Ontario afin d'aider à la formation et à la participation de membres des minorités visibles aux comités de sélection. Les activités régionales consistaient aussi à assister à des réunions et ateliers avec des gestionnaires en vue de poursuivre l'atteinte des objectifs du plan d'action de Faire place au changement. Le CMMV de la région de l'Atlantique a initié des plans pour collaborer avec Parcs Canada au recrutement et à l'orientation. Le CMMV de la région de l'orientation. Le CMMV de la région de l'Onest a tenu des ateliers sur le cheminement de carrière pour ses membres et a développé des liens positifs avec la CFP et le Conseil fédéral régional.

Le plan d'action du CMÉE pour l'exercice 2001-2002 vise à encourager la collaboration patronale-syndicale et la mise en œuvre conjointe de l'équité en emploi dans la fonction publique. Ce plan d'action mettra l'accent sur les quatre éléments suivants : le plan d'action de Faire place au changement; l'élaboration d'opinions partagées sur des questions lors de l'examen parlementaire de la Loi sur l'équité en matière d'emploi qui devait s'amorcer vers la fin de 2001; l'examen de la vision de la fonction publique du Canada vis-à-vis de son obligation d'assurer des aménagements spéciaux aux employés, dont sa Politique concernant les aménagements spéciaux pour les employés, la rédaction de messages à l'appui de l'équité en emploi.

Groupe de travail sur une fonction publique inclusive

Le Groupe de travail sur une fonction publique inclusive a terminé son mandat en août 2000 et présenté son rapport au secrétaire du Conseil du Trésor. Le rapport a permis de lancer un dialogue sur les questions de diversité et d'équité en emploi, et de léguer trois outils pour favoriser l'instauration dans la fonction publique d'une nouvelle culture qui valorise, intègre et appuie la contribution et la diversité de tous les employés.

Les trois outils légués sont:

- la base de données sur les agents de changement (un répertoire des fonctionnaires déterminés à favoriser la mise en place d'une fonction publique inclusive);
- l'Outil de diagnostic de la diversité, qui mesure l'actuel niveau de diversité dans une organisation et indique les mesures à prendre pour accroître la diversité, de même que la valeur qu'elle procure à une organisation;
- Les modules d'apprentissage 2000@2000, un programme de formation comprenant des vidéos, des manuels et des guides élaborés à partir de la diffusion de l'atelier de mai 2000 sur les agents de changement.

Chargée de déterminer quelle serait la meilleure façon d'intégrer ces outils dans l'ensemble de ses travaux et pour en évaluer l'efficacité, la Division de l'équité en emploi du SCT a mis à l'essai l'Outil de diagnostic de la diversité, de janvier à mars 2001, à Citoyenneté et Immigration Canada, à Industrie Canada, à l'Agence canadienne de développement international (ACDI) et au SCT. L'évaluation des projets pilotes doit prendre fin en mai 2001. Les réalisations du Groupe de travail sur une fonction publique inclusive ont été communiquées aux ministères et organismes qui ont été invités à miser sur cette importante initiative.

Sensibilisation

Le RA-FPF a joué un rôle stratégique dans l'organisation de kiosques promotionnels, avec des fournisseurs de services, lors d'événements tels que la Journée internationale des personnes handicapées, la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées et les Ateliers futés de la CFP. Il a aussi orchestré des présentations avec des partenaires de la collectivité de la technologie de l'information, par l'intermédiaire du Comité consultatif de la gestion de l'information. Le RA-FPF a aussi créé un partenariat avec Industrie Canada pour faire la promotion de ses services et des services de ses partenaires à la Conférence internationale sur l'inclusion grâce au design organisée par le Conseil canadien de la réadaptation et du travail, et à la Conférence sur la technologie et les personnes handicapées.

Conseil mixte sur l'équité en matière d'emploi du Conseil national mixte

Le Conseil national mixte, est une tribune nationale où l'employeur et les agents de du Conseil national mixte, est une tribune nationale où l'employeur et les agents de négociation peuvent se consulter et collaborer au sujet des questions d'équité en emploi. Le Conseil est un organe consultatif qui fait la promotion de l'efficacité de la fonction publique et du mieux-être de ses effectifs en assurant la tenue de consultations régulières entre le gouvernement en tant qu'employeur et des organisations d'employés accréditées entre le gouvernement en tant qu'employeur et des organisations de travail dans la fonction publique.

Le CMÉE est le seul comité syndical-patronal à traiter des questions d'équité en emploi touchant l'ensemble de la fonction publique. En 2000-2001, il regroupait des représentants du SCT, de la CFP, de TPSGC, d'Environnement Canada, de Santé Canada, de DRHC, de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et de l'Association des employé(e)s en sciences sociales.

Lors de ses réunions ordinaires, en 2000-2001, le CMÉE a échangé de l'information et a élaboré des stratégies de mise en œuvre de l'équité en emploi dans la fonction publique. En outre, le CMÉE a tenu une réunion spéciale au cours de laquelle la CFP a communiqué de l'information sur les programmes spéciaux d'équité en emploi et sur l'utilisation de ces programmes par les ministères et organismes.

Le RA-FPF, qui en est maintenant à sa troisième année d'existence, est un service où l'on fait appel pour résoudre les problèmes d'aménagement des lieux de travail des aux informations et conseils sur le sujet. Il compte parmi ses clients, des gestionnaires, des employés handicapés et leurs collègues, des coordonnateurs de l'équité en emploi, des apécialistes des télécommunications et des techniciens.

Le RA-FPF entretient des relations avec un réseau de plus de 75 partenaires et fournisseurs de services comme le Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées de la CFP et divers centres technologiques ministériels. Le RA-FPF formule aussi des conseils sur les diverses politiques et publications du Conseil du Trésor et encourage leur mise en application. Il s'agit, entre autres, de la Politique concernant les aménagements spéciaux pour les employés handicapés, dus felétravail, de la production des documents sur des supports de substitution, des objectifs de la formation production des documents sur des supports de substitution, des objectifs de la formation des documents sur des supports de substitution, des objectifs de la formation dux biens immobiliers. En outre, le RA-FPF a publié le guide intitulé Établir un milieu de travail accueillant pour les employés handicapés et d'autres documents promotionnels comme des affiches et des brochures visant à sensibiliser davantage la promotionnels comme des affiches et des brochures visant à sensibiliser davantage la fonction publique aux problèmes des personnes handicapées.

Conseils stratégiques

Le RA-FPF a également prodigué aux ministères des conseils et des directives concernant l'élaboration de projets du Fonds d'intervention ayant pour but de s'attaquer à certains problèmes de recrutement et de maintien en poste des personnes handicapées. Entre autres projets, mentionnons le Programme de formation de techniciens en Guide à l'intention des gestionnaires pour la production de documents en formats det le Programme d'emploi pour jeunes étudiants malentendants et le Programme Jeunes stagiaires. Le RA-FPF a en outre dispensé des conseils et de l'aide pour la réponse à donner au rapport De la technologie et de l'accessibilité universelles pour tous, et il continue de collaborer avec d'autres secteurs du SCT pour favoriser la réalisation des activités indiquées dans le plan d'action rédigé par le Groupe de travail sur la technologie et l'accessibilité universelles pour tous.

Forum interministériel sur l'équité en emploi

Le Forum interministériel sur l'équité en emploi est une tribune axée sur la création de partenariats entre le SCT et les ministères et organismes de la fonction publique. Cette tribune favorise l'apprentissage, l'échange de renseignements et la formation de réseaux avec les membres, les représentants des organismes centraux et la collectivité générale des spécialistes dans le domaine de l'équité en emploi. Elle permet aussi aux coordonnateurs de l'équité en emploi et au personnel des ressources humaines de discuter des questions pertinentes et de contribuer à l'avancement des objectifs d'équité en emploi. Parmi les sujets discutés en 2000-2001, mentionnons les questions autochtones, l'équité en emploi et la diversité, l'apprentissage, les femmes et la technologie, les minorités visibles et les mesures d'aménagement pour les employés handicapés.

Le personnel responsable de l'équité en emploi dans les régions est invité à assister aux réunions du Forum lorsqu'il se trouve dans la région de la capitale nationale. Les ordres du jour et les comptes rendus des réunions, de même que les Nouvelles de l'équité en emploi (brèves mises à jour sur des sujets liés à l'équité en emploi), sont affichés sur le site Web du SCT, à l'adresse www.tbs-sct.gc.ca.

Groupes de travail spéciaux

Deux groupes spéciaux ont été formés en 2000-2001. L'un d'eux s'est occupé de mettre la dernière main à un formulaire de déclaration volontaire pour les Autochtones, lequel sert à retenir les candidats qui présentent des demandes dans le cadre de programmes (décrits plus loin dans le présent chapitre) s'appliquant aux Autochtones. L'autre consistait en un comité interministériel sur l'apprentissage (équité en emploi et diversité) qui a été créé pour examiner les produits et les services concernant la diversité actuellement utilisés dans la fonction publique.

Réseau d'aménagements pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale

Les personnes handicapées, les gestionnaires et les fournisseurs de services expriment depuis longtemps leurs préoccupations à l'égard des défis posés par l'aménagement des lieux de travail. Ils font souvent état du manque de sensibilisation au sujet des aides disponibles et de la mauvaise coordination des services disponibles.

Établi en 1999, le Réseau d'aménagements de la fonction publique fédérale (RA-FPF) est un système coordonné à guichet unique, mis sur pied pour fournir des services d'aménagement des lieux de travail. Le RA-FPF est parrainé et géré par la Division de l'équité en emploi du SCT, et il est financé par le biais du PMPÉE.

Cadre de travail pour le dialogue entre le SCT et la fonction publique fédérale

En 2000-2001, le SCT à établi un Cadre de travail pour le dialogue entourant la conceptualisation, la mise en œuvre et la surveillance des activités d'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. Ce cadre mise sur le travail amorcé par les comités consultatifs du SCT sur l'équité en emploi, dont les mandats sont arrivés à échéance à la fin de 1999. Les principaux éléments de ce cadre sont les suivants :

- Forum des champions de l'équité en emploi
- Comité exécutif de l'équité en emploi
- Forum interministériel sur l'équité en emploi
- Groupes de travail spéciaux

Forum des champions de l'équité en emploi

Le Forum des champions de l'équité en emploi a été créé en faisant appel à un groupe de sous-ministres adjoints et de directeurs généraux qui voulaient se faire les champions de l'équité en emploi et qui se rencontraient déjà de manière officieuse. Depuis qu'il est officiellement devenu le Forum des champions de l'équité en emploi, le groupe s'est réuni régulièrement au cours de la période visée par le présent rapport pour formuler des commentaires au SCT concernant les initiatives et programmes d'équité en emploi actuels ou proposés, et pour échanger de l'information sur les pratiques exemplaires et innovations en matière d'équité en emploi qui ont produit des résultats concrets.

Les champions de l'équité en emploi font preuve de leur détermination à réaliser un milieu de travail représentatif et inclusif en soutenant de manière personnelle et manifeste l'équité en emploi et en contribuant à l'atteinte des objectifs généraux ou régionaux de leur ministère ou organisme dans ce domaine.

Comité exécutif de l'équité en emploi

Le Comité exécutif est principalement formé de personnes occupant un poste au niveau de directeur ou plus et il compte des membres de chacun des groupes désignés. Il favorise le développement stratégique et la mise en œuvre de pratiques exemplaires au sein des ministères et organismes. Il sert aussi d'intermédiaire dans le dossier de l'équité en emploi auprès d'autres comités ou intervenants comme les Conseils fédéraux régionaux et le Conseil national sur les minorités visibles dans la fonction publique. Le Comité exécutif met l'accent sur des questions horizontales comme le recrutement, le développement de carrières, le maintien en poste et la culture organisationnelle.

CHAPITRE 4 FAISONS ÉQUIPE AVEC NOS PARTENAIRES

Introduction

La Division de l'équité en emploi fait partie de la Direction des ressources humaines du Secrétariat et elle a pour mandat de favoriser la mise en œuvre de l'équité en emploi dans la fonction publique. Pour y arriver, elle fournit aux ministères et organismes une matière d'équité en emploi et les priorités du gouvernement à cet égard. En outre, la Division recueille, confirme, analyse, surveille et rend compte des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs d'équité en emploi, grâce à divers mécanismes dont le Rapport annuel au Parlement sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale de la présidente du Conseil du Trésor. La Division gère également des réseaux de spécialistes dans le domaine de l'équité en emploi, incluant les champions et les coordonnateurs ministériels, lesquels offrent une tribune pour la consultation ainsi que coordonnateurs ministériels, lesquels offrent une tribune pour la consultation ainsi que la diffusion et l'échange de pratiques exemplaires.

Dans l'exercice de son mandat, la Division de l'équité en emploi travaille en étroit partenariat avec tout un éventail d'intervenants, notamment la Commission de la fonction publique du Canada, le Centre canadien de gestion, le Bureau du Conseil privé, les Affaires indiennes et du Mord Canada, Développement des ressources humaines des droits de la programme du Travail, Statistique Canada et la Commission canadienne consultations et la collaboration avec les agents négociateurs sont permanentes. La Division travaille aussi en collaboration avec des organisations d'employés, notamment le Conseil national des minorités visibles dans la fonction publique et, s'il y a lieu, des Premières nations et d'autres organismes autochtones ainsi que des organisations des Premières nations et d'autres organismes autochtones ainsi que des organisations quelques-unes des réalisations du Secrétariat en 2000-2001, lesquelles découlent de quelques-unes des réalisations du Secrétariat en 2000-2001, lesquelles découlent de ses propres efforts ou du travail mené en collaboration et sont susceptibles de faire progresser l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale.

Spécialistes, outils et autres mécanismes de soutien: La fonction publique fédérale compte un effectif de spécialistes en ressources humaines ayant une expertise en équité en emploi, des champions de l'équité en emploi et des groupes d'employés qui en facilitent la mise en œuvre. Les programmes et services sont *au changement*. La fonction publique dispose d'outils, de pratiques exemplaires et de méthodes établies qui ont tous produit de bons résultats. De plus, en réponse à une recommandation du plan d'action, le gouvernement a fourni un mécanisme de soutien, le Fonds de soutien Faire place au changement – Équité en emploi pour aider les ministères et organismes à obtenir des ressources et à répondre à d'autres exigences.

En conclusion, même si les défis sont inévitables, les possibilités sont nombreuses. Le moment est venu de « faire place au changement » dans la fonction publique fédérale.

Instaurer de nouvelles façons de faire: Le plan d'action ne peut se concrétiser que si les ministères et organismes intègrent ses éléments dans leurs politiques et programmes actuels de ressources humaines, plans d'équité en emploi et initiatives ministérielles. Voilà qui représente tout un défi puisque les ministères et organismes doivent alors adopter des façons de faire nouvelles et novatrices pour veiller à ce qui elles soient incorporées dans leurs activités quotidiennes.

Possibilités

Engagement du gouvernement: Le gouvernement du Canada reste fermement déterminé à mettre en place un effectif fédéral inclusif et représentatif. Ainsi, les ministères et organismes bénéficient d'un appui de taille et travaillent dans un contexte qui favorise la réussite du plan d'action.

Le gouvernement est déterminé à aller au bout des réformes nécessaires pour que la fonction publique du Canada continue d'évoluer et de s'adapter. Innovation et dynamisme, tels seront les attributs d'une fonction publique à l'image de la diversité canadienne. Elle sera ainsi en mesure d'attirer et de développer les talents nécessaires pour servir les Canadiens au XXI^e siècle.

Discours du Trône 2001

- **Leadership :** Le Secrétariat, le Bureau du Conseil privé et la CFP continuent d'assurer le leadership en veillant à ce que la diversité fasse partie des initiatives organisationnelles clés. Par exemple, les questions de diversité sont manifestes dans le travail du Comité des hauts fonctionnaires sur l'apprentissage et le perfectionnement, le recrutement et la dotation de même que le mieux-être en milieu de travail.
- **Réserve de talents:** On compte au Canada un nombre important de membres des minorités visibles compétents qui cherchent du travail dans l'administration publique fédérale, comme en témoigne le succès remporté lors de la foire de l'emploi 2000-2001 de la CFP, qui était axée sur les minorités visibles. Celle-ci a attiré quelque 6 000 candidats et permis de constater que ce groupe désigné était intéressé à se joindre à la fonction publique fédérale.
- Capacité institutionnelle: Grâce au travail accompli pour répondre aux exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les ministères et organismes ont déjà acquis de l'expérience et établi les mécanismes nécessaires à la réalisation des objectifs de Faire place au changement. Ainsi, la fonction publique dispose de la capacité institutionnelle nécessaire pour assurer le succès du plan d'action de Faire place au changement.

Avant la mise sur pied du Fonds de soutien Faire place au changement – Équité en révélés trop élevés pour de nombreux ministères. Grâce au financement obtenu, les frais ont été réduits de 3 200 \$ à 525 \$ par participant, permettant ainsi à un nombre acquérir des compétences en diversité. Au cours de la période visée par le présent rapport, 10 cours ont été donnés un peu partout au Canada. Parmi les 280 participants, 18 p. 100 provenaient de la catégorie de la direction et 30 p. 100 travaillaient dans le domaine des ressources humaines, de l'équité en emploi et de la diversité.

zèfilidiszoq tə zifèQ

Même si le plan d'action de Faire place au changement arrive pendant une période de profonds changements à la fonction publique fédérale, il existe plusieurs possibilités susceptibles d'en favoriser la réussite. Toutefois, des défis particuliers se posent également, et il faut s'y attaquer pour que de réels progrès puissent être accomplis.

Défis à relever

- de la Loi sur l'équité en matière d'emploi ne suffisent plus. Pour atteindre les objectifs-repères du plan d'action, les ministères et organismes vont devoir modifier quelques-unes de leurs pratiques en ce qui concerne tout particulièrement le recrutement externe et la représentation au sein de la catégorie de la direction. Le défi consiste à poursuivre l'examen de leurs systèmes actuels et à être davantage défi consiste dans la mise en œuvre du plan d'action.
- Echéances serrées: S'adapter à une fonction publique changeante est un défiperpétuel. Le plan d'action de Faire place au changement représente un autre définout particulièrement à cause des échéances serrées qui ont été établies pour que les ministères et organismes puissent jeter les bases qui leur permettront d'atteindre les parmi les intervenants clés et de créer un milieu de travail propice à la réalisation des objectifs du plan d'action. Entre avril 2000 et mars 2001, les progrès réalisés au chapitre des objectifs-repères sont les suivants: recrutement externe (8,3 p. 100); nominations intérimaires groupes de relève de la direction (7,2 p. 100); entrées au sein des groupes de relève de la direction (7,2 p. 100); entrées au sein des groupes de relève de la direction (8,1 p. 100). participation aux programmes de perfectionnement de la gestion (8,1 p. 100).

Premières récoltes

Les responsables du Fonds de soutien Faire place au changement – Équité en emploi ont fait état des résultats obtenus au cours de sa première année d'existence, sous la forme d'initiatives financés et ciblées pour des projets entrepris par un certain nombre de ministères et d'organismes. Bien que certaines de ces initiatives en soient encore aux premières étapes de leur mise en œuvre, elles ont déjà porté fruits et servent de « pratiques exemplaires ».

Réponse du Manitoba au Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique sédérale

postes où elles peuvent offrir à l'organisation leur expertise et leur leadership. En tant que conseillers en ressources humaines, ces personnes sont placées dans des représentation de ce groupe désigné dans le domaine essentiel des ressources humaines. en Saskatchewan et au Manitoba, ce qui permet d'accroître considérablement la visibles répondant aux critères des postes PE ont été embauchés par des ministères, organisationnelle. Par exemple, à la suite de ce projet, 12 membres de minorités fois d'accroître la représentation des minorités visibles et d'améliorer la culture à ce que le projet Omnibus du Manitoba ait des répercussions et permette à la fonction publique du Canada et le Réseau des gestionnaires du Manitoba. On s'attend visibles, l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'Institut professionnel de la la Commission de la fonction publique du Canada, le Conseil national des minorités et Patrimoine canadien, l'initiative fait appel à la participation de plusieurs entités : poste et de promotion des minorités visibles. Guidée par le Conseil fédéral du Manitoba trois ans comportant des mesures ciblées de recrutement, d'intervention, de maintien en plan d'action de Faire place au changement est une stratégie interministérielle de Egalement appelée « projet Omnibus du Manitoba », cette réponse de la région au

Cours de perfectionnement « La diversité : vision et action »

Ce cours, mis sur pied par le Centre canadien de gestion, traite de la diversité d'un point de vue personnel, interpersonnel et organisationnel. Considéré comme un cours d'avant-garde sur le développement du leadership en matière de diversité, il comprend un module informatisé d'apprentissage préalable au cours et traite des responsabilités en matière d'équité en emploi. Il est suivi d'un module d'apprentissage semblable pour aider les participants à mieux comprendre les responsabilités individuelles et organisationnelles associées à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

- Travaux publics et Services gouvernementaux Canada a réussi à intégrer l'équité en emploi et la diversité dans son cadre de gestion des ressources humaines. Le Ministère a adopté une approche à long terme face à ses priorités d'apprentissage, il a offert son soutien aux réseaux d'employés et élaboré une stratégie relative au plan d'action de Faire place au changement.
- Le ministère de la Justice Canada est reconnu pour son approche axée sur l'avenir en ce qui concerne l'équité en emploi et la diversité. L'engagement et le leadership des cadres supérieurs préparent le terrain à la réalisation de l'excellence. Le Ministère a nommé des sous-ministres adjoints comme champions de chaque groupe désigné, il a créé un fonds central illimité pour répondre aux besoins des personnes handicapées et élaboré des produits et des outils de communication pour les gestionnaires, notamment un séminaire sur la discrimination raciale et la diversité.
- La Commission nationale des libérations conditionnelles a fait une promotion active de l'équité en emploi et de la diversité, et elle a harmonisé ses priorités au chapitre des ressources humaines avec les éléments clés du plan d'action, notamment la formation du personnel, pour favoriser le maintien d'un milieu de travail représentatif. La Commission soutient également son personnel en autorisant des horaires de travail flexibles et en répondant aux besoins des employés.
- Sur la recommandation du Conseil national des minorités visibles, la Commission canadienne des grains a aussi été reconnue pour sa réponse exemplaire au plan d'action de Faire place au changement.

Douze employés ont en outre été reconnus pour leur contribution individuelle aux réalisations de ces quatre ministères ou organismes en ce qui concerne l'équité en emploi et la diversité.

Maintenir l'impulsion du changement - Groupe consultatif externe

Le Groupe consultatif externe a été formé pour conseiller le secrétaire du Conseil du Trésor et le président de la Commission de la fonction publique du Canada sur des façons de maintenir le plan d'action sur sa lancée. Le Groupe a partagé des pratiques exemplaires provenant du secteur privé, formulé des commentaires sur certains outils comme les propositions de rapports de situation de Faire place au changement et sur les approches face aux communications concernant le mérite et la représentativité, et suggéré des façons de poursuivre les progrès réalisées.

Des débuts prometteurs

Le plan d'action de Faire place au changement a déjà produit des résultats concrets dans plusieurs domaines, notamment :

Développement de la capacité des ministères

L'objectif initial de la stratégie de mise en œuvre était d'aider les ministères à l'action. Au cours de la première année, la stratégie a permis d'obtenir d'importants résultats à cet égard.

La stratégie a permis l'acquisition de connaissances sur le plan d'action, ses éléments et son processus de mise en œuvre. Grâce à cette stratégie, les personnes responsables de la mise en œuvre des initiatives de Faire place au changement ont les connaissances, les outils et les stratégies nécessaires à l'atteinte des résultats.

La stratégie a permis de réaliser une solide analyse de rentabilisation du plan d'action de Faire place au changement et de relier cette initiative à la priorité du gouvernement qui est de devenir un employeur de choix. On a ainsi obtenu un engagement plus marqué à l'endroit du plan d'action en tant qu'instrument stratégique à l'avancement des initiatives gouvernementales de renouvellement de la fonction publique.

La stratégie a aidé à obtenir l'assentiment des cadres supérieurs et à maintenir leur détermination en démontrant que le plan d'action est réalisable et que ses éléments sont accessibles. Les séances de mise en œuvre, présentées un peu partout au pays, ont été essentielles pour démontrer que le plan d'action offre toute la souplesse voulue aux ministères et organismes pour qu'ils puissent établir leur propre approche et décider du rythme de mise en œuvre qui leur convient.

Reconnaître et récompenser les leaders

En réaction à une recommandation formulée dans le plan d'action, le Prix pour l'équité en emploi et la diversité a été rétabli afin de reconnaître les efforts exemplaires des organisations et des particuliers au chapitre de la réalisation des objectifs d'équité en emploi. Les résultats et les activités de l'exercice 2000-2001 ont été évalués et ont servi de fondement à l'octroi de prix à deux ministères et à un organisme, en 2000-2001.

La priorité est accordée aux projets qui produiront des résultats au cours de la période visée par le plan d'action, aux projets qui font appel à des partenariats et à un partage de coûts, et aux projets qui font partie des plans généraux de ressources humaines et d'équité en emploi de l'organisation.

Partenariats

Les partenariats sont au cœur même d'une mise en œuvre réussie du plan d'action. Plusieurs intéressés ont uni leurs forces pour la réalisation du plan d'action de Faire place au changement.

- La Commission de la fonction publique du Canada élabore et met en œuvre des programmes qui soutiennent le plan d'action par divers moyens : interventions communautaires, recrutement, catégorie de la direction, changement de culture organisationnelle et autres moyens.
- Le Centre canadien de gestion a offert un cours sur la diversité intitulé « La diversité : vision et action » à l'appui du plan d'action, au cours de la période visée par le rapport.
- Les **ministères et organismes** s'engagent à intégrer le plan d'action dans leurs plans de ressources humaines et activités culturelles organisationnelles et à s'efforcer de réaliser l'objectif de l sur 5 et les autres éléments du plan d'action ainsi qu'à fournir des rapports au Secrétariat pour assurer une surveillance active de la mise en œuvre du plan d'action.
- En tant qu'organisation nationale des employés des minorités visibles dans la fonction publique fédérale, le Conseil national des minorités visibles prête main-forte en menant des consultations, en entretenant un dialogue et en mobilisant ses membres pour qu'ils contribuent à la mise en œuvre du plan d'action.
- Les agents négociateurs ont un rôle à jouer dans la mise en œuvre du plan d'action par l'intermédiaire du Comité mixte sur l'équité en emploi du Conseil national mixte qui a inclus cet élément dans son plan de travail.

Au cours de la période visée par le présent rapport, l'Unité de coordination de Faire place au changement a produit tout un éventail d'outils pour les ministères et organismes, notamment plus de 8 000 trousses d'information contenant des rapports sur le plan d'action, des fiches documentaires, des conseils pratiques et autres documents. Un site Web a aussi été créé pour diffuser de l'information sur l'initiative, notamment sur le Fonds de soutien Faire place au changement – Équité en emploi. Plus de 3 500 demandes de renseignements ont été reçues et traitées.

On a entrepris la planification d'une activité d'apprentissage nationale, intitulée Umoja, qui doit avoir lieu plus tard en 2001. Cette activité se veut une tribune où les participants peuvent partager des pratiques exemplaires, discuter de problèmes, identifier les défis à relever et se renseigner au sujet des stratégies de mise en œuvre.

Des plans ont aussi été élaborés pour diffuser des rapports de situation susceptibles d'aider les ministères et organismes à surveiller les progrès, à mesurer les résultats et à déceler les points faibles de la mise en œuvre de leur plan d'action. Les rapports devraient en outre contribuer à donner une vue d'ensemble des progrès accomplis dans la fonction publique, lesquels seront évalués en regard de facteurs quantitatifs et qualitatifs.

Fonds de soutien Faire place au changement - Équité en emploi

Bien que le plan d'action de Faire place au changement soit conforme aux initiatives actuelles de la fonction publique et puisse être intégré à la gestion des ressources humaines et aux activités courantes d'équité en emploi, il devra, pour atteindre ses objectifs, rehausser le niveau des activités et adopter une approche créative. Le Fonds de soutien Faire place au changement - Équité en emploi répond à certains des besoins en ressources et constitue un volet important de la stratégie de mise en œuvre. Les ministères et organismes peuvent faire une demande de financement à ce fonds pour donner le coup d'envoi aux éléments de leur plan d'action, notamment le recrutement et le maintien en poste, le développement de carrières et le changement de culture organisationnelle.

Le Secrétariat a mis sur pied un comité d'examen et d'approbation des sous-ministres adjoints pour évaluer et approuver les demandes de financement. Il a aussi établi des critères de financement, donné aux ministères et organismes une formation sur la façon de réaliser des analyses de rentabilisation pour leur projets élaboré et un modèle pour les aider à rédiger les demandes de financement.

Unité de coordination de Faire place au changement

Le plan d'action confère au Secrétariat un rôle stratégique en ce qui a trait au processus de mise en œuvre, ce qui sous-entend la prestation d'aide et de conseils aux ministères et organismes, la conclusion de partenariats, la surveillance et le compte rendu des progrès. Pour exercer ces responsabilités, le Secrétariat a créé un nouveau service au sein de la Division de l'équité en emploi, Unité de coordination de Faire place au changement, dont les objectifs sont:

- d'offrir des conseils stratégiques généraux ainsi que des services de coordination et d'orientation aux ministères et organismes;
- de cibler les organisations clés et de leur offrir un soutien, des services, des ressources et des outils personnalisés;
- de gérer le Fonds de soutien Faire place au changement Équité en emploi mis sur pied pour financer les activités nouvelles ou améliorées découlant du plan d'action;
- de travailler de concert avec la CFP pour ce qui est de diffuser l'information, de réaliser des analyses de rentabilisation, d'élaborer des projets, de fournir des outils et d'encourager le partage des pratiques exemplaires et des leçons apprises;
- d'encourager les partenariats et les liens entre les ministères fédéraux et autres organisations;
- de faciliter la mise en œuvre, l'évaluation et la reddition de comptes;
- de fournir des services consultatifs et administratifs au Comité d'examen et d'approbation des sous-ministres adjoints, en ce qui concerne le Fonds de soutien Faire place au changement Équité en emploi.

En 2000-2001, le Secrétariat a collaboré avec la CFP et le Centre canadien de gestion à la prestation de séances d'information, à l'élaboration et au partage d'outils, et à la production de rapports d'étape pour surveiller les progrès réalisés dans la mise en œuvre du plan d'action.

Entre Juin 2000 et mars 2001, 135 séances de mise en œuvre ont été présentées à quelque 6 500 fonctionnaires. Celles-ci avaient pour but de faire connaître le plan d'action et la réaction du gouvernement, de discuter des stratégies de mise en œuvre, des initiatives et des mécanismes de soutien ainsi que d'identifier les défis et les possibilités d'accroître la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. Y ont assisté des gestionnaires, des représentants d'agents négociateurs et du Conseil des conseils fédéraux régionaux, des représentants d'agents négociateurs et du Conseil national des minorités visibles dans la fonction publique fédérale.

Le gouvernement souscrit au plan d'action

En juin 2000, le gouvernement du Canada approuvait le plan d'action de Faire place au changement. La présidente du Conseil du Trésor, qui annonçait quelques-unes des mesures que le gouvernement entendait prendre à la suite des recommandations du Groupe de travail, déclarait : « Nous devons continuer de nous efforcer à avoir une fonction publique fédérale plus représentative du public qu'elle sert. » Parmi les mesures envisagées, notons :

- L'objectif-repère de 1 sur 5 sera incorporé à une stratégie de recrutement à l'échelle de la fonction publique et pris en compte dans les nominations intérimaires à la catégorie de la direction.
- Un programme gouvernemental du Prix pour l'équité en emploi et la diversité sera mis en place pour reconnaître et promouvoir les pratiques exemplaires dans le domaine de l'équité en emploi et pour célébrer les mesures positives de gestion de la diversité.
- La présidente du Conseil du Trésor fera état des progrès accomplis par le biais de son rapport annuel au Parlement sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale.
- Un groupe consultatif externe, composé de cinq membres ayant des antécédents professionnels et régionaux différents, sera formé pour conseiller le secrétaire du Conseil du Trésor et le président de la Commission de la fonction publique du Canada sur des façons de maintenir l'impulsion du changement, et formuler des commentaires sur l'ensemble des progrès.
- Un Fonds de soutien Faire place au changement Équité en emploi sera créé. Il s'agira d'un fonds annuel d'un maximum de 10 millions de dollars pour les exercices 2000-2001, 2001-2002 et 2002-2003.

Mise en œuvre du plan d'action

Il s'agit d'un plan d'action de grande envergure dont le succès dépend d'un engagement réel à tous les niveaux. Dans une première phase, la stratégie de mise en œuvre a mis l'accent sur l'obtention d'un tel engagement et sur le développement de la capacité des ministères et organismes d'obtenir les résultats décrits dans le plan d'action.

Le plan d'action fixe une échéance de trois ans (achèvement d'ici 2003) pour la mise en œuvre des programmes de recrutement externe et de perfectionnement des gestionnaires, et une échéance de cinq ans (achèvement d'ici 2005) pour l'atteinte des objectifs concernant les nominations intérimaires et les mesures de dotation liées aux affectations intérimaires des cadres, au groupe de relève de la direction et aux niveaux de la direction.

Le Groupe de travail a indiqué que l'intention du gouvernement de mettre en place une fonction publique représentative fournit amplement l'occasion d'exploiter la réserve de talents qu'on retrouve sur le marché du travail canadien. Bien qu'il ait rejeté la notion de quotas pour les minorités visibles, le Groupe de travail a réclamé des mesures rapides et concluantes pour atteindre les résultats établis, compte tenu de la sous-représentation qui dure depuis plus de 15 ans et de la forte probabilité que les nouvelles données sur le recensement – diffusées en 2003 – confirment l'existence d'une proportion plus élevée de membres des minorités visibles au sein de la population canadienne.

Le plan d'action de Faire place au changement est conçu pour produire des résultats dans un délai raisonnable (de trois à cinq ans) et pour instaurer une culture accueillante et réceptive au sein de l'organisation.

Le plan d'action est en harmonie avec les initiatives et principes du gouvernement qui sont déjà en cours, c'est-à-dire :

- qu'il respecte le principe du mérite;
- qu'il aidera la fonction publique à respecter ses obligations législatives en vertu
 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi;
- qu'il est un outil stratégique qui vise à combler l'écart persistant entre la représentation des minorités visibles à la fonction publique fédérale et leur disponibilité au sein de la population active;
- qu'il mise sur les efforts actuels pour recruter, perfectionner et maintenir en poste des membres des minorités visibles, créer une organisation vouée à l'apprentissage et favoriser le mieux-être en milieu de travail, et ainsi faire de la fonction publique un employeur exemplaire.

CHAPITRE 3 FAIRE PLACE AU CHANGEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE: PASSONS À L'ACTION

En avril 2000, le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale présentait à la présidente du Conseil du Trésor son rapport intitulé Faire place au changement dans la fonction publique fédérale. Le Groupe de travail, qui a été créé en avril 1999, avait comme mandat d'élaborer un plan d'action afin de résoudre le problème persistant de la sous-représentation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. Le plan d'action devait comporter des objectifs-repères et des mécanismes de suivi qui lui permettraient d'atteindre ces objectifs.

Points saillants du plan d'action

- Fixer un ratio de 1 sur 5 pour la participation des minorités visibles aux mesures de dotation visant l'ensemble de l'administration fédérale (recrutement, nominations intérimaires, occasions d'avancement et de développement de carrières à des niveaux de la catégorie de la direction (EX);
- créer des outils pour aider les ministères et les gestionnaires à atteindre les objectifs-repères;
- changer la culture organisationnelle de la fonction publique de sorte qu'elle soit plus favorable à la diversité;
- élaborer des mécanismes pour renforcer les cadres existants de mise en œuvre et de responsabilisation;
- obtenir une expertise de l'extérieur et demander un examen indépendant de la mise en œuvre;
- fournir les ressources financières à l'appui de la mise en œuvre du plan d'action.

Le plan d'action accorde aux ministères une certaine flexibilité dans leur choix d'une approche et du rythme qu'ils entendent adopter pour atteindre les objectifs-repères. Il ne réclame aucune nouvelle atructure ni aucun nouveau programme; il vient plutôt compléter les initiatives déjà en cours, et nombre de ses éléments peuvent être intégrés aux atructures et activités actuelles de gestion des ressources humaines et d'équité en emploi.

diversifié. La collection contient également des romans d'écrivains appartenant à des groupes désignés et des documents d'information sur les quatre groupes désignés. Le service gagne en popularité – plus de la moitié des prêts de la bibliothèque de la CFP proviennent de la collection.

Transfert de connaissances : Le transfert de connaissances aux conseillers, au personnel et aux gestionnaires des ressources humaines se poursuit au moyen de consultations individuelles, de soutien au réseautage et d'activités d'apprentissage. En mars 2001, le Bureau a organisé un atelier d'une journée au cours duquel les conseillers ont pu examiner les stratégies permettant d'offrir des services de développement de carrières aux personnes malentendantes.

Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées – Équité en emploi

Le Centre de ressources adaptées (CRA), qui collabore étroitement avec le Réseau d'aménagements pour les employés handicapées de la fonction publique fédérale (RA-FPF), dispose de technologies d'aide avancées et de matériel de vidéoconférence lui permettant d'atteindre un plus grand nombre d'employés et de gestionnaires, en particulier dans les régions. Ses installations, qui sont conçues pour répondre aux besoins variés des personnes handicapées, comportent une section où l'on trouve des dispositifs visuels, auditifs et d'aide à la mobilité et à la coordination. Le CRA donne demonstrations et séances d'information chaque mois. Il dispense de l'aide et des conseils dans le but de démystifier les questions touchant les employés handicapés et d'éveiller l'intérêt vis-à-vis de leurs besoins.

Réseau d'aménagements pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale

Le RA-FPF est une approche de guichet unique en matière d'aménagement du lieu de travail. Il aide les gestionnaires, les employés handicapés et l'ensemble des employés de la fonction publique à obtenir des conseils et des renseignements sur les politiques et à se prévaloir des programmes et des autres services afférents. Le chapitre 4 du présent rapport donne une description complète des réalisations du RA-FPF.

FIGURE 5

Fonds du partenariat - Dépenses par région, 2000-2001

lsio	3 818 034,00	0,001
*inəməgamarı b siloo	S65 224,00	0,7
'Cuest	00'106 EZ9	16,0
Prairies	446 131,00	۲٬۱۱
Centre et Sud de l'Ontario	00'669 884	50,5
Sapitale nationale et Est de l'Ontario	00'994 989	۲,9۱
gnébec	00'866 789	9'91
y flantique	00,055 774	12,5
noigàF	Dépenses (\$)	Pourcentage des dépenses totales

Un montant représentant 13 p. 100 de l'élément salarial des projets du Fonds d'intervention contenant des ressources salariales a été transféré à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada en contrepartie des coûts des bureaux occupés.

Bureau des services de développement de carrières – Équité en emploi

Le Bureau des services de développement de carrières – Équité en emploi (le Bureau) dispense des conseils et des ressources concernant tous les aspects du développement de carrières (mentorat, apprentissage, encadrement, consultation, etc.), aux gestionnaires et au personnel des ressources humaines. Le Bureau, qui est administré par la CFP au nom du SCT, a des responsabilités dans trois domaines principaux : l'orientation de carrière en matière d'équité en emploi, le Centre d'excellence et le transfert de connaissances.

Orientation de carrière – Équité en emploi: Ce cours, au niveau de la maîtrise, a été donné sept fois, à plus de 140 fonctionnaires. Il est maintenant dispensé en tout ou en partie par 15 universités. Le Aurora College, à Yellowknife, en a adapté le contenu pour qu'il soit axé particulièrement sur les questions autochtones. Le cours est donné par la University of Prince Edward Island, dans le cadre de son programme de maîtrise en administration des affaires, et par la Dalhousie University, dans le cadre de son programme de maîtrise en administration des affaires pour étudiants adultes.

Centre d'excellence : L'élément principal du Centre d'excellence est une collection appelée « La diversité », qui est installée dans la bibliothèque de la CFP et qui contient plus de 3 000 livres, vidéos, disques compacts et sources de recherche traitant de sujets tels que le leadership et la diversité, la gestion de la diversité, la consultation dans un contexte multiculturel, le mentorat, l'encadrement et la communication dans un effectif

Les projets entrepris en vertu du Fonds du partenariat varient énormément, non seulement d'une région à l'autre, mais également d'un partenariat à l'autre. Chaque région a des priorités particulières qui se reflètent dans son choix de projets. À titre d'accemple, dans les régions de l'Ouest et de l'Atlantique, plus de la moitié des projets étaient consacrés aux quatre groupes désignés, alors qu'au coeur de la région des Prairies, un accent particulier a été mis sur les questions touchant les Autochtones. Les régions du Québec et du Centre et Sud de l'Ontario ont consacré des ressources aux projets touchant les minorités visibles (54 p. 100 et 34 p. 100 respectivement). Les régions de la capitale nationale et de l'Est de l'Ontario sont celles qui ont consacré le plus de ressources aux projets touchant les personnes handicapées (26 p. 100)².

Les figures suivantes montrent les projets du Ponds du partenariat par groupe désigné et par dépenses régionales pour 2000-2001.

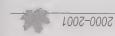
FIGURE 4

Projets du Fonds du partenariat par groupe désigné, 2000-2001

IstoT	69	0,001
Jons les groupes désignés	31	6'77
Groupes multiples*	†	8'9
Minorités visibles	6	1,81
Personnes handicapées	6	1,81
Autochtones	13	8,81
Femmes	3	€'⊅
Groupe désigné	N ^{bre} de projets	total des projets
, , ,		Pourcentage du

Les projets de « groupes multiples » portent sur des questions touchant au moins deux groupes désignés.

^{2.} Ces pourcentages ne tiennent pas compte des projets s'adressant aux quatre groupe désignés. Ils représentent des projets axés exclusivement sur l'un des quatre groupes.



soit les gestionnaires et les techniciens en informatique. Le site Web du projet (www.act.gc.ca) contient de l'information sur les solutions en matière de technologies adaptées, des groupes de discussion ainsi que d'autres documents et sites Web.

Bien qu'il s'agisse d'un programme temporaire, DRHC a l'intention de continuer d'améliorer le portail et de consolider des alliances stratégiques avec d'autres groupes qui dispensent des services semblables aux personnes handicapées dans la fonction publique. L'objectif serait d'établir un cadre de coordination pour tous les intervenants et de concentrer les activités fédérales visant à améliorer les conditions de travail des personnes handicapées.

Minorités visibles

Citoyenneté et Immigration Canada a créé un programme de perfectionnement professionnel pour les membres des minorités visibles qui appartiennent aux groupes de relève de la gestion. Ce programme comprend un projet pilote permettant à 10 membres des minorités visibles occupant des postes PM de niveau PM-5). En créant un tel groupe de relève ou trois ans à des postes plus élevés (de niveau PM-5). En créant un tel groupe de relève pour la catégorie de la direction, ce programme augmentera la représentation des minorités visibles dans le groupe de la gestion de Citoyenneté et Immigration Canada et dans l'ensemble de la fonction publique.

Fonds du partenariat - Équité en emploi

Le caractère unique du Fonds du partenariat, qui est administré, au nom du Secrétariat, par la CFP, tient à son orientation régionale. Le Fonds, qui favorise la formation de partenariats et assume une partie des coûts des projets entrepris en région, soutient les activités régionales ayant pour but d'éliminer les obstacles à l'équité en emploi. Le Fonds aide les cadres supérieurs à mieux connaître la situation de l'équité en emploi dans leur région respective et à accroître leur engagement dans ce domaine.

Lors de la création du Fonds, les Conseils fédéraux régionaux ont déterminé les objectifs et priorités liés à l'élimination des obstacles à la représentation des quatre groupes désignés aux fins de l'équité en emploi. Ces objectifs et priorités sont devenus les lignes directrices utilisées par les coordonnateurs régionaux du PMPÉE de la CFP pour choisir les projets et mesurer les résultats. Les directeurs généraux de la CFP gèrent les fonds alloués à leur région et la Direction du PMPÉE de la CFP détermine l'orientation générale et donne des conseils et des directives.

40 participants, dont 25 sont membres de groupes désignés (23 femmes, 5 membres des minorités visibles et 2 Autochtones)¹. Ceux qui réussissent le cours possèdent habituellement les qualités requises pour obtenir un poste CS.

Autochtones

Un programme d'études et de formation postsecondaire, approuvé en juin 2000 et administré par le ministère de la Justice Canada, a pour but d'aider le ministère à atteindre plus rapidement ses objectifs de représentation et d'appuyer le gouvernement fédéral dans l'atteinte de ses objectifs à l'égard de la représentation des Inuits au Munavut. Le programme prévoit le recrutement de trois étudiants inuits pour des stages dans le cadre du Programme d'accès en droit du ministère de la Justice Canada. La programme d'études, qui a été conqu par l'université en collaboration avec l'Akitsiraq, programme d'études, qui a été conqu par l'université en collaboration avec l'Akitsiraq, tient compte de l'Inuit Qaujmajatugangit (connaissances traditionnelles). Après leurs études de droit, les stagiaires travailleront au bureau régional du ministère de la Justice Canada à Iqaluit, au Munavut. Cette initiative servira de modèle aux ministères et organismes dans d'autres régions ou d'autres domaines d'activités.

Personnes handicapées

Le Conseil de gestion du PMPÉE a approuvé six projets ayant pour but d'améliorer la vie des la qualité du milieu de travail pour les personnes handicapées et d'améliorer la vie des Canadiens et des Canadiennes en tant que clients, contribuables et citoyens. Tous ces projets sont conformes aux recommandations du rapport intitulé De la technologie et de l'accessibilité universelles pour tous: l'aménagement d'un environnement informatique l'information et des communications plus accessibles aux personnes handicapées l'information et des communications plus accessibles aux personnes handicapées à l'emploi du gouvernement fédéral et d'utiliser ces technologies pour mieux répondre aux besoins de ces employés.

L'un des projets les plus dignes de mention est le portail Technologie informatique adaptée en ligne (e-TIA), qui est géré par Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Ce projet a pour principal objectif de rendre la technologie accessible à tous. Il contribue à la productivité en milieu de travail et favorise la participation et l'intégration à part entière des personnes handicapées. Il ne s'adresse pas exclusivement l'intégration à part entière des personnes handicapées, mais également à ceux qui sont en mesure de les aidet, aux personnes handicapées, mais également à ceux qui sont en mesure de les aidet,

I. Veuillez noter que, dans sa déclaration volontaire, une personne peut s'identifier à plus d'un groupe désigné, p. ex., une femme autochtone ayant un handicap.

La figure suivante présente les dépenses par groupe désigné pour 2000-2001.

FIGURE 3

Projets du Fonds d'intervention - Dépenses par groupe désigné

0,001	5 143 646,65	lstoT
2,8	00'797 09	Coûts d'aménagement [†]
13,2	283 437,00	Autres projets*
0,24	00'868 006	Tous les groupes désignés
L ' L	73 423,84	Minorités visibles
۷'9٤	18,804 287	Personnes handicapées
Ζ'⊅	00'000 06	Autochtones
0,0	00'0	Femmes
Pourcentage des dépenses totales	Dépenses (\$)	Groupe désigné

Cinq projets étaient axés en particulier sur l'apprentissage et l'accroissement de la capacité en matière d'équité en emploi.

Voici ci-après des exemples de projets entrepris en 2000-2001 à l'aide du Fonds d'intervention pour chaque groupe désigné.

Remmes

Les femmes ont été très nombreuses à participer au Programme d'accès au groupe Gestion des systèmes d'ordinateurs (CS). Ce programme d'une durée de deux ans s'adresse aux employés n'appartenant pas au groupe CS qui ont manifesté de l'intérêt et des aptitudes pour le domaine de la technologie de l'information. Depuis le début du projet pilote dans la région de la capitale nationale en 1999-2000, 19 des 28 participants représentaient des groupes désignés. Les activités du groupe participant au volet régional ont commencé en novembre 2000 et se termineront en mai 2002.

Le cours est dispensé en direct par le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, à Bathurst, aux employés de huit régions (Colombie-Britannique, Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario, région de la capitale nationale, Québec et Île-du-Prince-Édouard). Le Programme comprend quatre mois de formation dans des ministères ainsi qu'une période de mentorat. La composante régionale compte

Un montant représentant 13 p. 100 de l'élément salarial des projets du Fonds d'intervention contenant des ressources salariales a été transféré à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada en contrepartie des coûts des bureaux occupés.

Programme de formation préalable au recrutement des agents de correction – région des Prairies: Ce programme de formation innovateur aide les personnes d'ascendance autochtone à se préparer aux examens et aux entrevues qu'elles devront réussir pour devenir des employés du Service correctionnel Canada. Même s'il est appliqué strictement à des fins de recrutement, cet outil d'équité en emploi permet en outre d'établir des relations professionnelles positives avec les Autochtones et les organisations représentant d'autres groupes désignés.

Fonds d'intervention – Équité en emploi

Le Fonds d'intervention vise à aider les ministères et organismes à instaurer et à maintenir une culture organisationnelle propice à l'apprentissage en mettant au point des activités, des outils et des pratiques exemplaires en matière de formation.

La figure suivante fournit une répartition des 18 projets financés par le Fonds d'intervention en 2000-2001 par groupe désigné.

FIGURE 2

Projets du Fonds d'intervention – Dépenses par groupe désigné

Total	81	0,001
tes projets	2	8,72
Tous les groupes désignés	9	8,72
Minorités visibles	.	9'9
Personnes handicapées	9	833,3
Autochtones	.	9'9
Femmes*	0	0'0
Groupe désigné	Nombre de projets	Pourcentage du total des projets

Aucun projet ne s'adressait uniquement aux femmes. À noter, toutefois, que dans le cadre du projet de transition s'adressant au groupe CS, les participants étaient pour la majeure partie des femmes.

1. Cinq projets étaient avés en particulier sur l'apprenantation et l'account de la contraction de l



Cinq projets étaient axés en particulier sur l'apprentissage et l'accroissement de la capacité en matière d'équité en emploi.

des groupes désignés œuvrant dans les domaines de la science et de la technologie. Le Programme met également à leur disposition des documents et des services de soutien propres à assurer la réussite d'une relation de mentorat.

- Le Programme de perfectionnement des compétences des gestionnaires intermédiaires de la région du Centre et du Sud de l'Ontario « Le voyage à destination de l'oasis d'apprentissage » est un programme de mentorat et d'apprentissage officiel d'une durée de neuf mois, faisant appel à une approche intégrée et globale de perfectionnement pour les cadres intermédiaires des groupes désignés. Ce programme comprend de la formation théorique en classe, un encadrement individuel ainsi que des activités d'apprentissage en équipe et par la pratique. Il est fondé sur la notion selon laquelle la formation et l'éducation sont un cheminement continu plutôt qu'une activité intermittente.
- Le Guide à l'intention des gestionnaires pour la production des documents en formats alternatifs et/ou substituts aide les gestionnaires à mieux comprendre leur responsabilité de fournir les renseignements du gouvernement fédéral dans la planification de subports de substitution. Le document décrit les avantages que comporte la planification de supports de substitution et favorise l'accessibilité des renseignements fédéraux pour les Canadiens et les Canadiennes qui ont de la difficulté à utiliser les documents imprimés traditionnels.

Représentation

Le PMPEE continue de financer des projets visant à améliorer la représentation des membres des groupes désignés aux fins de l'équité en emploi et à favoriser l'instauration d'un milieu réceptif pour ces employés. En voici quelques exemples.

- Accès rapide: Ce projet en vigueur dans quatre régions (la région de la capitale nationale et de l'Est de l'Ontario, le Québec, l'Ontario et la région de Vancouver) permet aux personnes handicapées ayant déjà une expérience de travail de démontrer directement aux gestionnaires leurs connaissances, compétences et qualités, en vue d'obtenir un poste dans la fonction publique.
- Intégration des jeunes personnes handicapées à la fonction publique fédérale: Huit ministères ont pris part à un projet de stages conçu pour donner à des jeunes personnes handicapées une expérience de travail et de la formation en vue de se préparer à occuper un poste de durée indéterminée dans la fonction publique fédérale.
- Aménagement en vue de l'instauration d'un milieu de travail inclusif pour tous les employés: Un atelier national a donné lieu à la création d'une trousse personnalisée de stratégies d'aménagement qui favorisent l'instauration d'un milieu de travail inclusif pour tous les employés.

Outils

L'équité en emploi ne peut plus être considérée uniquement comme une exigence législative. Elle est devenue un outil stratégique et un atout certain face à l'évolution des exigences du marché du travail et aux transformations démographiques. Cette évolution sert de complément à l'objectif du PMPÉE visant à intégrer l'équité en emploi dans l'ensemble des activités de planification et de gestion des ressources humaines. La contribution du PMPÉE consiste à favoriser un important échange d'expertise en produisant des outils d'information pratiques et en les mettant à la disposition des ministères et des organismes. En voici des exemples :

- La **Trousse d'approvisionnement accessible** appuie les agents et les gestionnaires de l'approvisionnement en leur présentant des clauses normalisées, des modalités et des listes de fournisseurs à utiliser dans le cadre d'activités d'approvisionnement.
- Le personnel: votre principal atout (mis à jour chaque année) fournit aux gestionnaires des idées pratiques pour accroître la représentation des groupes désignés.
- La diversité, notre richesse trousse d'outils présente des possibilités d'affectations de perfectionnement pour les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles qui sont à l'emploi de la fonction publique en Nouvelle-Écosse.

Milieu de travail réceptif

Le PMPÉE joue un rôle actif dans la promotion d'un milieu de travail accueillant et réceptif. Le PMPÉE appuie des initiatives visant à susciter des changements positifs dans le milieu de travail pour tous les employés et à résoudre les problèmes touchant les membres des groupes désignés. Voici des exemples de programmes et de projets:

- Le **programme de formation Technologie informatique adaptée** a permis de donner à plus de 80 spécialistes de la technologie de l'information, provenant de 22 ministères, de la formation liée à l'installation et au soutien technique des technologies adaptées nécessaires aux employés ayant des handicaps visuels, moteurs, sensoriels ou cognitifs.
- Le **Programme interministériel de mentorat pour les membres des groupes désignés projet pilote** est un programme rigoureux et complet qui permet de résoudre des problèmes liés au maintien en poste et au mieux-être en milieu de travail. Il comprend un important volet de mobilisation qui s'adresse aux membres

La figure suivante donne la répartition des projets par groupe désigné:

FIGURE 1

Projets du Fonds d'intervention et du Fonds du partenariat par groupe désigné

3	Femmes
Þ١	Autochtones
91	Personnes handicapées
10	Seldisiv setinoniM
7	Groupes multiples*
38	Tous les groupes désignés
9	tete projets†
	lstoT
	98 7 01 01

Les projets de « groupes multiples » portent sur des questions touchant au moins deux groupes désignés. Cinq projets étaient axés en particulier sur l'apprentissage et l'accroissement de la capacité en matière d'équité en emploi.

Tous les projets du PMPÉE doivent être conformes au Cadre de responsabilisation et de rapport, qui repose sur l'atteinte de résultats concrets, mesurables et durables, la présentation des rapports en temps voulu et la responsabilisation financière. Les résultats doivent être mesurés à l'aide de quatre indicateurs de rendement: l'accroissement de la capacité, la création d'outils, l'instauration d'un milieu de travail réceptif et l'amélioration de la représentation.

Accroissement de la capacité

Le PMPÉE contribue à l'accroissement de la capacité et à la transformation de la culture organisationnelle, entre autres, en finançant la mise au point de documents et de cours d'apprentissage pertinents. En 2000-2001, le PMPÉE a permis de réaliser les activités univantes : le Séminaire sur les enjeux et l'autonomie gouvernementale des Autochtones, une formation en langage gestuel, « Leadership de la diversité au cours de l'action », et la Trousse d'apprentissage et de formation virtuelle en matière d'équité en emploi et la Trousse d'apprentissage et de formation virtuelle en matière d'équité en emploi (deux didacticiels). Un projet innovateur, en collaboration avec la Dalhousie University, programme de gestion, en septembre 2001, axé sur la diversité, qui sera offert aux fonctionnaires de tout le pays. Ce programme sera également disponible sous forme de télé-apprentissage.

Pourcentage du

Le Bureau des services de développement de carrières – Équité en emploi appuie et conseille les gestionnaires et les spécialistes en créant et en dispensant des services de consultation pour les membres des groupes désignés.

Le Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées – Équité en emploi appuie et conseille les gestionnaires, les spécialistes des ressources humaines, le personnel de l'informatique et les employés handicapés en ce qui concerne l'aménagement du lieu de travail pour les personnes ayant des besoins spéciaux. Le Centre est étroitement lié au RA-FPF du Secrétariat.

En fournissant des ressources et en facilitant l'échange d'information, le PMPÉE aide les ministères et organismes à acquérir l'expertise, les outils et à établir des partenariats de projets financés en vertu du PMPÉE peuvent être utilisés ou adaptés par les ministères et organismes dans n'importe quelle région. Il illustre qu'une gestion plus horizontale des défis mène à de meilleurs résultats et services pour tous les Canadiens et Canadiennes. Ainsi, le PMPÉE contribue à l'instauration d'une fonction publique fédérale moderne. Le Rapport de l'éxamen à mi-parcours du PMPÉE (mars 2000) a confirmé que la gestion efficace de l'équité en emploi repose sans aucun doute sur la capacité de travailler en partenariat, d'apprendre les uns des autres et d'examiner divers moyens de résoudre des problèmes communs.

Les projets multipartites sont économiques, ils favorisent la pérennité des résultats et ils permettent aux parties d'échanger de l'expertise et des résultats. Le PMPÉE a une orientation régionale marquée et prend en compte le fait que les régions sont mieux placées pour composer avec les différences. En réunissant les ministères, les organismes et d'autres partenaires et en établissant des liens plus solides, le PMPÉE optimise les retombées des fonds consacrés aux projets et produit de meilleurs résultats à moindre coût pour toutes les parties.

Résultats et réussites

Le PMPEE a financé 87 projets au cours du présent exercice – 69 dans le cadre du Fonds du partenariat et 18 à l'aide du Fonds d'intervention – ce qui porte les dépenses totales à un peu moins de 6 millions de dollars. Tous les projets du PMPÉE qui ont été entrepris en 2000-2001 ont favorisé l'atteinte des priorités gouvernementales et ont suscité la création de modèles et de pratiques exemplaires susceptibles de contribuer à la mise en œuvre des recommandations des trois sous-comités du Comité des hauts fonctionnaires – le recrutement, le mieux-être en milieu de travail ainsi que l'apprentissage et le perfectionnement. À titre d'exemple, 20 projets étaient axés sur l'apprentissage et l'accroissement de la capacité d'équité en emploi, et 6 sur l'instauration d'un milieu de travail accueillant et réceptif.

CHAPITRE 2 PROGRAMME DES MESURES POSITIVES D'ÉQUITÉ EN EMPLOI: L'UNION FAIT LA FORCE

Depuis sa création en 1998 à titre de mesure temporaire, le Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPÉE) est un élément essentiel de l'initiative globale d'équité en emploi du Conseil du Trésor. Actuellement dans sa troisième année d'exploitation des quatre années prévues, ce programme a pour but d'accroître la représentation et la répartition des quatre groupes désignés là où ils sont sous-représentés, et d'aider les ministères et organismes à devenir plus autonomes dans leurs activités en vue d'atteindre leurs objectifs d'équité en emploi. Le PMPÉE continue de se révéler un catalyseur de l'accroissement de la capacité institutionnelle d'équité en emploi dans la fonction publique en facilitant la mise en œuvre de la Loi sur l'équité en motière d'emploi et en appuyant les changements culturels nécessaires à la constitution d'un effectif diversifié, représentatif et inclusif.

Le PMPEE, dont l'enveloppe budgétaire annuelle est de 10 millions de dollars, est coordonné et contrôlé par le Groupe du PMPÉE du Secrétariat. Un conseil de gestion, composé de sous-ministres adjoints de neuf ministères et organismes, supervise l'orientation générale de ce programme et la reddition de comptes. Le Conseil de gestion surveille l'affectation des ressources, établit l'orientation stratégique globale, gestion surveille l'affectation des ressources, établit l'orientation stratégique globale, examine les retombées du financement et approuve les projets du Fonds d'intervention.

Le PMPEE comprend quatre volets, dont l'un (le Fonds d'intervention – Equité en emploi) est administré par le Secrétariat et les trois autres par CFP au nom du Secrétariat. De plus, le Secrétariat administre et gère le projet pilote du Réseau d'aménagements pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale (RA-FPF).

Le **Fonds d'intervention – Équité en emploi** permet au Conseil du Trésor de s'acquitter de son rôle de leader en matière d'équité en emploi et de garantir qu'il est, en tant qu'employeur, en mesure de démarrer, de gérer et d'appuyer des initiatives en vue de résoudre les questions interministérielles liées à l'équité en emploi.

Le **Fonds du partenariat – Équité en emploi** a été conçu pour répondre aux besoins uniques des régions qui tentent d'éliminer les obstacles à l'équité en emploi. Bon nombre de projets régionaux découlent de partenariats entre des organisations fédérales ou entre celles-ci et des institutions non fédérales.

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP, I-I

Top d'emplo:	Ensemble des employés	Femmes	mes	Autochtones	ntones	Personnes handicapées	nnes apées	Membres des minorités visibles	visible:
700 4 000	Nhre	N bre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
		I W	ò	;	Č				
Période indéterminée	4 183	1 807	43,2	153	3,7	251	6,0	235	5,6
Période déterminée)	1	2	0	٥ ٥ ٥	ת ת
(trois mois ou plus)	5 895	3 424	58,1	264	4,5	164	ν,α	326	O,O
Saisonnier	<u>∞</u>	19	23,5	ω	3,7		1,2	ω	3,7
	10 150	5 250	51.7	420	4.1	416	4,1	564	5,6

Nota: L'expression « cessations d'emploi » se rapporte à la situation des employés qui ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 2000 et le 31 mars 2001 (voir la définition de « cessations d'emploi » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

Du 1er avril 2000 au 31 mars 2001 Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers - LRTFP, I-I Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés	Fem	Femmes	Autoc	Autochtones	Personnes handicapées	nnes apées	Membres des minorités visible	Membres des ninorités visibles
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	185	37	20,0	4	2,2	0	3,2	0	3,2
Scientifique et professionnelle	1 201	560	46,6	38	3,2	29	2,4	107	8,9
Administration et service extérieur	2 778	1 362	49,0	121	4,4	137	4,9	185	6,7
Technique	1 255	520	41,4	30	2,4	24	1,9	59	4,7
Soutien administratif	2 989	2 428	81,2	171	5,7	187	රාූය	182	6,1
Exploitation	1 751	343	19,6	56	3,2	33	1,9	25	1,4
Total	10 159	5 250	51,7	420	4,1	416	4,1	564	5,6

Nota: L'expression « cessations d'emploi » se rapporte à la situation des employés qui ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 2000 et le 31 mars 2001 (voir la définition de « cessations d'emploi » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Du 1er avril 2000 au 31 mars 2001 Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers - LRTFP, I-I

Région de travail	des employés	Femmes	mes	Autochtones	itones	handicapées	ıpées	minorités visibles	visibles
4	Nbra	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	291	114	39,2	Oī	1,7	9	3,1	_	0,3
Île-du-Prince-Édouard	64	37	57,8		1,6	2	3,1	_	1,6
Nouvelle-Écosse	411	189	46,0	10	2,4	26	6,3	0	1,5
Nouveau-Brunswick	299	176	58,9	0	2,0	12	4,0	0	0,0
Québec (moins RCN*)	1 254	640	51,0	21	1,7	28	2,2	40	3,2
RCN* (Québec)	905	489	54,0	55	6,1	49	5,4	62	6,9
RCN*	3 615	1 871	51,8	119	3,3	178	4,9	266	7,4
Ontario (moins RCN*)	1 324	751	56,7	44	3,3	40	3,0	111	8,4
RCN* (Ontario)	2 710	1 382	51,0	64	2,4	129	4,8	204	7,5
Manitoba	499	273	54,7	65	13,0	22	4,4	18	3,6
Saskatchewan	513	199	38,8	43	8,4	20	3,9	10	1,9
Alberta	631	362	57,4	30	4,8	30	4,8	24	30,00
Colombie-Britannique	1 072	550	51,3	49	4,6	47	4,4	85	7,9
Yukon	55	28	50,9	9	16,4		1,8		1,8
Territoires du Nord-Ouest	75	44	58,7	14	18,7		1,3	0	0,0
Nunavut	9	ω	33,3	ω	33,3	0	0,0	0	0,0
À l'extérieur du Canada	47	13	27,7	_	2,1	0	0,0	_	2,1
Total	10 159	5 250	51,7	420	4,1	416	4,1	564	5,6

^{*} Région de la capitale nationale

Nota: L'expression « cessations d'emploi » se rapporte à la situation des employés qui ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 2000 et le 31 mars 2001 (voir la définition de « cessations d'emploi » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

Du 1er avril 2000 au 31 mars 2001 Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP, I-I

Type d'emploi	Ensemble des employés	Fem	Femmes	Autoch	Autochtones	Personnes handicapées	nnes apées	Membres des minorités visibles	es des visibles
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Période indéterminée	18 773	10 847	57,8	683	3,6	901	4,8	1 162 6,2	6,2
Période déterminée (trois mois ou plus)	2 373	1 509	63,6	116	4,9	104	4,4	197	ω, ω
Saisonnier	213	100	46,9	12	5,6	9	4,2	00	3,8
Total	21 359	12 456	58,3	811	သို့ထ	1 014	4,7	1 367	6,4

Nota : Les données sur les promotions ont été obtenues auprès de la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur fonction publique. les ministères et les organismes qui figurent à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et qui sont assujettis à la Loi sur l'emploi dans la

de la fonction publique fédérale, pour chaque type d'emploi (voir la définition de « promotions » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre). Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné en regard de l'ensemble des promotions des employes

professionnelle Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers - LRTFP, I-I

Du 1er avril 2000 au 31 mars 2001

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés	Femmes	imes	Autochtones	itones	Personnes handicapées	nnes apées	Membres des minorités visibles	es vis
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	661	252	38,1	16	2,4	29	4,4	35	
Scientifique et professionnelle	2 992	1 216	40,6	74	2,5	91	3,0	330	11,0
Administration et service extérieur	10 396	6 985	67,2	406	ω, Θ	517	5,0	628	6,0
Technique	1 912	683	35,7	56	2,9	80	4,2	97	5,1
Soutien administratif	3 657	3 052	83,5	189	5,2	239	6,5	240	6,6
Exploitation	1 741	268	15,4	70	4,0	58	ω,ω	37	
Total	21 359	12 456	58,3	811	3,8	1 014	4,7	1 367	

Nota : Les données sur les promotions ont été obtenues auprès de la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et les organismes qui figurent à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et qui sont assujettis à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné en regard de l'ensemble des promotions des employés de la fonction publique fédérale, pour chaque catégorie professionnelle (voir la définition de « promotions » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Du 1er avril 2000 au 31 mars 2001 Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers - LRTFP, I-I

Région de travail	Ensemble des employés	Fem	Femmes	Autoc	Autochtones	Perso handio	Personnes handicapées	Memb minorité	Membres des minorités visibles
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	400	182	45,5		2,0	12	3,0	2	0,5
Île-du-Prince-Édouard	228	140	61,4	O1	2,2	16	7,0	N	0,9
Nouvelle-Écosse	1 000	498	49,8	35	ζ Ω	58	5,8	42	4,2
Nouveau-Brunswick	641	408	63,7	12	1,9	28	4,4	9	1,4
Québec (moins RCN*)	1 987	1 064	53,5	34	1,7	50	2,5	39	2,0
RCN* (Québec)	3 097	1 964	63,4	164	5,0	138	4,5	169	5,5
RCN*	10 872	6 655	61,2	362	ယ္	526	4,8	711	6,5
Ontario (moins RCN*)	2 157	1 242	57,6	70	3,2	116	5,4	199	9,2
RCN* (Ontario)	7 775	4 691	60,3	198	2,5	388	5,0	542	7,0
Manitoba	787	493	62,6	70	6,8	54	6,9	57	7,2
Saskatchewan	337	200	59,3	42	12,5	18	Ω ,	∞	2,4
Alberta	911	528	58,0	61	6,7	48	5,3	57	6,3
Colombie-Britannique	1 810	944	52,2	80	4,4	84	4,6	238	13,1
Yukon	64	33	51,6	12	18,8	N	3,1		1,6
Territoires du Nord-Ouest	71	39	54,9	14	19,7	0	0,0	N	2,8
Nunavut	21	7	33,3	ω	14,3	0	0,0	0	0,0
À l'extérieur du Canada	73	23	31,5	ω	4,1	2	2,7	0	0,0
Total	21 359	12 456	58,3	811	<u>သ</u> 8	1 014	4,7	1 367	6,4

Nota: Les données sur les promotions ont été obtenues auprès de la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur fonction publique. les ministères et les organismes qui figurent à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et qui sont assujettis à la Loi sur l'emploi dans la

de la fonction publique fédérale, dans cette région (voir la définition de « promotions » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre). Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné en regard de l'ensemble des promotions des employés

* Région de la capitale nationale

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP, I-I Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

Type d'emploi	En	Fem	Femmes	Autochtones	itones	Personnes handicapées Nore %	ines ipées %		Membres des minorités visibles N ^{bre} %
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre		%	
Période indéterminée	3 350	1 630	48,7	177	<u>σ</u>	103		<u>u</u>	3,1 384
Période déterminée	12 164	7 374	60,6	537	4,4	370		3,0	3,0 890
Saisonnier	433	216	49,9	15	3,5	15		3,5	
Total	15 947	9 220	57,8	729	4,6	488		3,1	3,1 1291

Nota : L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 2000 et le 31 mars 2001 (voir la définition de « personnes embauchées » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre). Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque type d'emploi.

professionnelle Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie

Du 1er avril 2000 au 31 mars 2001 Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers - LRTFP, I-I

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés	Fem	Femmes	Autoc	Autochtones	Personnes handicapées	nnes apées	Membres des minorités visible	Membres des ninorités visibles
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	41	14	34,1	4	9,8	_	2,4	2	4,9
Scientifique et professionnelle	2 141	1 093	51,1	71	3,3	29	1,4	231	10,8
Administration et service extérieur	4 742	2 596	54,7	210	4,4	138	2,9	465	9,8
Technique	1 757	798	45,4	54	ω _, 1	27	1,5	98	5,6
Soutien administratif	5 065	4 131	81,6	268	5,3	237	4,7	404	8,0
Exploitation	2 201	588	26,7	122	5,5	56	2,5	91	4,1
Total	15 947	9 220	57,8	729	4,6	488	<u>ω</u>	1 291	8,1

Nota: L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 2000 et le 31 mars 2001 (voir la définition de « personnes embauchées » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre). Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle.

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers - LRTFP, I-I Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Région de travail	Ensemble des employés	Fem	Femmes	Autochtones	itones	Personnes handicapées	nnes apées	Membres des minorités visibles	visibles
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Zbre	%
Terre-Neuve	180	114	63,3	10	5,6	00	4,4	ω	1,7
Île-du-Prince-Édouard	176	123	69,9	ω	1,7	O1	2,8	N	
Nouvelle-Écosse	583	274	47,0	27	4,6	26	4,5	18	3,1
Nouveau-Brunswick	615	401	65,2	13	2,1	19	ω, <u>1</u>	0	1,0
Québec (moins RCN*)	1 913	1 044	54,6	24	1,3	32	1,7	148	7,7
BCN* (Québec)	1 715	1 003	58,5	79	4,6	51	3,0	141	8,2
RCN*	6 224	3 633	58,4	193	3,1	205	သုံ့သ	589	9,5
Ontario (moins RCN*)	1 955	1 220	62,4	97	5,0	59	3,0	207	10,6
RCN* (Ontario)	4 509	2 630	58,3	114	2,5	154	3,4	448	9,9
Manitoba	951	549	57,7	94	9,9	26	2,7	61	6,4
Saskatchewan	814	371	45,6	87	10,7	15	1,8	19	2,3
Alberta	973	604	62,1	66	8,0	43	4,4	57	5,9
Colombie-Britannique	1 343	760	56,6	66	4,9	47	3,5	176	13,1
Yukon	64	38	59,4	15	23,4	2	3,1	2	ω <u>, 1</u>
Territoires du Nord-Ouest	99	56	56,6	20	20,2	0	0,0		1,0
Nunavut	47	26	55,3	14	29,8	_	2,1		2,1
À l'extérieur du Canada	10	7	70,0	0	0,0	0	0,0		10,0
Total	15 947	9 220	57,8	729	4,6	488	3,1	1 291	8,1

Nota: L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1° avril 2000 et le 31 mars 2001 (voir la définition de « personnes embauchées » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre). Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque région.

* Région de la capitale nationale

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon l'échelon de rémunération

Au 31 mars 2001 Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-I

Échelon de rémunération	Ense des en	Ensemble des employés		Femmes		Au	Autochtones	nes	z _	Personnes handicapées	ées	min M	Membres des minorités visibles	des
	Nbre	CUM	Nore	%	CUM	Nbre	%	CUM	Nbre	%	CUM	Nbre	%	CUN %
≤ 19 999	64	0,0	25	39,1	0,0	0	0,0	0,0	_	1,6	0,0	0	0,0	0,0
20 000 – 24 999	321	0,3	152	47,4	0,2	15	4,7	0,3	20	6,2	0,3	17	5,3	0,1
25 000 – 29 999	2 905	2,2	1 207	41,5	1,8	146	5,0	3,0	250	8,6	3,6	111	3,8	
30 000 - 34 999	18 886	14,8	12 263	64,9	17,5	908	4,8	20,1	1 136	6,0	18,5	1 205	6,4	14,6
35 000 - 39 999	35 615	38,7	24 925	70,0	49,6	1 484	4,2	48,0	2 006	5,6	44,8	2 330	6,5	40,
40 000 – 44 999	19 901	52,0	10 948	55,0	63,7	765	3,8	62,4	1 076	5,4	58,9	1 092	5,5	52,0
45 000 – 49 999	16 199	62,9	8 137	50,2	74,1	580	3,6	73,3	688	4,2	67,9	888	5,5	61,7
50 000 - 54 999	11 977	70,9	4 909	41,0	80,4	370	3,1	80,3	583	4,9	75,6	807	6,7	70,5
55 000 - 59 999	10 541	77,9	4 623	43,9	86,4	333	3,2	86,6	445	4,2	81,4	603	5,7	77,1
60 000 - 64 999	8 038	83,3	3 117	38,8	90,4	225	2,8	90,8	363	4,5	86,2	505	6,3	82,7
65 000 - 69 999	7 852	88,6	2 636	33,6	93,8	180	2,3	94,2	345	4,4	90,7	596	7,6	89,2
70 000 – 74 999	5 884	92,5	1 869	31,8	96,2	149	2,5	97,0	247	4,2	94,0	362	6,2	93,1
75 000 - 79 999	3 936	95,2	981	24,9	97,4	51	1,3	97,9	163	4,1	96,1	259	6,6	96,0
80 000 - 84 999	1 513	96,2	442	29,2	98,0	28	1,9	98,5	71	4,7	97,0	83	5,5	96,9
85 000 - 89 999	1 178	97,0	314	26,7	98,4	19	1,6	98,8	47	4,0	97,6	77	6,5	97,7
90 000 - 94 999	2 145	98,4	587	27,4	99,2	29	1,4	99,4	81	ω _, ω	98,7	114	5,3	99,0
95 000 - 99 999	312	98,6	89	28,5	99,3	0	1,9	99,5		3,5	98,8	30	9,6	99,3
≥ 100 000	2 072	100,0	561	27,1	100,0	28	1,4	100,0	88	4,2	100,0	64	<u>υ</u>	100,C
Total	140 330	1000	111111111111111111111111111111111111111										()	

Nota: Chacune des données de la colonne des pourcentages cumulatifs (% CUM) représente le pourcentage total cumulatif de chacun des chaque rangée, la proportion des groupes désignés par échelon de rémunération. groupes de l'effectif de la fonction publique (ensemble des employés, femmes, Autochtones, personnes handicapées, membres d'une minorité visible), selon l'échelon de rémunération et à un niveau inférieur à cet échelon. Les autres pourcentages représentent, dans

au cours de l'exercice 2000-2001. Les données dans la colonne de gauche (50,2 p. 100) représentent le pourcentage des femmes dans cet échelon de rémunération, soit dans la fourchette de salaire de 45 000 \$ à 49 999 \$. Ainsi, dans la colonne des pourcentages cumulatifs, on remarquera que 74,1 p. 100 des femmes touchaient un salaire inférieur à 50 000 \$

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

712 07 11/21 0 1000									
Région de travail	Ensemble des employés	Fem	Femmes	Autochtones	ntones	Personnes handicapées	nnes apées	minorité	Membres des minorités visibles
	Nore	Nbre	%	Nbre	%	Npue	%	Nbre	%
Torso No.	3 031	1 206	39.8	93	ω,	109	ය <u>,</u> ර	19	0,6
)		2		444	7 4	3	1 /
île-du-Prince-Édouard	1 611	966	60,0	<u>ω</u>	9,0	114	(,)	22	+, +
Nouvelle-Écosse	8 104	3 202	39,5	182	2,2	496	6,1	348	4,3
Nouveau-Brunswick	5 575	3 018	54,1	92	1,7	229	4,1	51	0,9
Ouébec (moins RCN*)	18 363	9 117	49,6	236	_ 1,3	482	2,6	550	3,0
BCN* (Québec)	16 496	9 507	57,6	697	4,2	869	5,3	932	5,6
BCN*	58 879	32 267	54,8	1 617	2,7	3 098	5,3	3 759	6,4
Ontario (moins RCN*)	19 313	10 598	54,9	699	3,6	1 310	6,8	1 950	10,1
BCN* (Ontario)	42 383	22 760	53,7	920	2,2	2 229	5,3	2 827	6,7
Manitoba	5 974	3 280	54,9	616	10,3	355	5,9	294	4,9
Saskatchewan	4 177	2 192	52,5	417	10,0	194	4,6	126	
Alberta	8 239	4 376	53,1	521	₀ ,ය	464	5,6	491	
Colombie-Britannique	13 608	6 500	47,8	573	4,2	707	5,2	1 417	10,4
Yukon	458	260	56,8	76	16,6	17	3,7	0	
Territoires du Nord-Ouest	515	276	53,6	111	21,6	15	2,9	18	ω
Nunavut	113	52	46,0	32	28,3	2	1,8	C)	4,4
À l'extérieur du Canada	1 379	475	34,4	20	1,5	29	2,1	87	5,3
Total	149 339	77 785	52,1	5 316	3,6	7 621	5,1	9 143	6,1

^{*} Région de la capitale nationale

	Tribunal de l'aviation civile du Canada	Commission du droit d'auteur Canada	Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	Commission du droit du Canada	Greffe du Tribunal de la concurrence	Section canadienne	Secrétariat de l'ALÉNA -	Conseil national des produits agricoles	Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada	Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	Commission mixte internationale	Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	Bureau du Canada pour le millénaire	Commission canadienne du lait	Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	industrielles	Conseil canadien des relations	Tribunal canadien du commerce extérieur	Condition féminine Canada	Centre canadien de gestion	Commissariat aux langues officielles	Cour canadienne de l'impôt	Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	Bureau du Secrétaire du Gouverneur général	Bureau d'information du Canada	Bureau du Registraire de la Cour suprême du Canada	Commission canadienne des droits de la personne
149 339	4	01	7	9	10	10		16	18	21	29	36	45	59	65	79		84	105	117	118	119	126	145	145	155	208
77 785	4	2	07	7	7	(J)		9	7	13	11	22	33	32	40	55		42	99	79	71	77	73	88	85	99	139
 52.1	100,0	40,0	71,4	77,8	70,0	50,0		56,3	38,9	61,9	37,9	61,1	73,3	54,2	61,5	69,6		50,0	94,3	67,5	60,2	64,7	57,9	60,7	58,6	63,9	66,8
5 316	0	0	0	_	0	0		0	0	0	0	0	0	0	ω			0	2	Ø	Oī	51	2	2	2	7	œ
<u>သ</u> တ	0,0	0,0	0,0	11,1	0,0	0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,6	1 ,3		0,0	1,9	4,3	4,2	4,2	1,6	1,4	1,4	4,5	<u>ယ</u> (ဆ
7 621	0	0	0	0	2	0		0	0	0	0		2	0	2	ω		2	Φ	ω	51	7	9	12	O1	12	27
<u>ن</u>	0,0	0,0	0,0	0,0	20,0	0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	2,8	4,4	0,0	<u>3</u> ,1	3,8		2,4	7,6	2,6	4,2	5,9	7,1	8,3	3,4	7,7	13,0
9 143	0		0	0	0	2		0	0	0	_	4	0	2	_	ω		4	14	4	ω	0	7	6	ω	13	19
										0,0																	

TABLEAU 5 (suite

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon les ministères et les organismes

Ministère/ Organisme	Ensemble des employés	Femmes	nes	Autochtones	ntones	Personnes handicapées	nnes apées	Memb	Membres des minorités visibles
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Commission de la fonction publique du Canada	1 392	918	65,9	43	ω <u>, 1</u>	102	7,3	110	7,9
Agence canadienne de développement international	1 363	788	57,8	25	1,8	66	4,8	105	7,7
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	953	589	61,8	$\frac{1}{\infty}$	1,9	63	<u></u> ල,	55	(J) (S)
Ministère des Finances Canada	948	462	48,7	12	± ω	33	ω ω	63	6,6
Bureau des passeports	894	649	72,6	23	2,6	35	3,9	104	11,6
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	844	569	67,4	24	,0 ,0 ,0	41	4,9	177	21,0
Commission canadienne des grains	685	211	30,8	26	ထို	44	6,4	53	7,7
Bureau du Conseil privé	669	399	59,6	19	2,8	30	4,5	19	2,8
Archives nationales du Canada	646	320	49,5	23	3,6	40	6,2	13	2,0
Agence de promotion économique du Canada atlantique	466	256	54,9	∞	1,7	21	4,5	4	0,9
Bibliothèque nationale du Canada	449	294	65,5	15	ည့	24	5,3	25	5,6
Greffe de la Cour fédérale du Canada	418	273	65,3	∞	1,9	27	6,5	22	5,3
Agence spatiale canadienne	404	152	37,6	4	1,0	7	1,7	39	9,7
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	386	232	60,1	o	1,6	22	5,7	12	<u>3</u>
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	329	178	54,1	22	6,7	<u>\(\text{\sigma} \) \(\text{\sigma} \)</u>	9,4	3 5	10,6
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	308	169	54,9	ω	1,0	7	2,3	12	9,9
Commission nationale des libérations conditionnelles	280	224	80,0	15	5,4	15	5,4	17	6,1
Bureau du Directeur général des élections	ls 260	121	46,5	ယ	1,2	9	3,5	9	3,5
Office des transports du Canada	245	139	56,7	4	1,6	☆	7,3	10	4,1
Solliciteur général Canada	236	134	56,8	10	4,2	9	ယ (ည	6	2,5

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon les ministères et les organismes

A CO									
Ministère/ Organisme c	Ensemble des employés		Femmes	Autoc	Autochtones	Personnes handicapée	Personnes andicapées	Membro minorités	Membres des minorités visibles
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nore	%
Développement des ressources									
humaines Canada	22 856	16 131	70,6	774	3,4	1 881	8,2	1 457	6,4
Défense nationale ¹	16 710	6 050	36,2	426	2,5	902	5,4	639	3,8
Service correctionnel Canada	13 533	5 480	40,5	592	4,4	452	ω,ω	403	3,0
Travaux publics et Services									
gouvernementaux Canada	11 460	5 781	50,4	249	2,2	660	5,8	803	7,0
Pêches et Océans Canada ²	9 334	2 663	28,5	168	1,8	182	1,9	247	2,6
Santé Canada	7 382	4 902	66,4	502	6,8	345	4,7	747	10,1
Statistique Canada	5 973	3 093	51,8	126	2,1	317	5,3	564	9,4
Agriculture et Agroalimentaire Canada ³	5 916	2 641	44,6	140	2,4	234	4,0	378	6,4
Environnement Canada	5 022	1 973	39,3	90	1,8	185	3,7	361	7,2
Industrie Canada	4 979	2 414	48,5	115	2,3	275	5,5	369	7,4
Citoyenneté et Immigration Canada	4 474	2 790	62,4	104	2,3	287	6,4	573	12,8
Gendarmerie royale du Canada									
(personnel civil)	4 302	3 333	77,5	176	4,1	251	, (7)	193	4,5
Transports Canada	4 143	1 716	41,4	78	1,9	141	3,4	241	9 5
Ressources naturelles Canada	4 049	1 497	37,0	66	1,6	130	3,2	283	7,0
Ministère de la Justice Canada	3 646	2 356	64,6	118	3,2	170	4,7	244	6,7
Affaires indiennes et du Nord Canada	3 530	2 160	61,2	1 031	29,2	102	2,9	169	4,8
Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international	3 506	1 626	46,4	76	2,2	118	3,4	201	5,7
Anciens Combattants Canada	3 378	2 305	68,2	95	2,8	186	5,5	201	6,0
Patrimoine canadien	1 542	1 048	68,0	51	3,3	67	4,3	104	6,7

Données du personnel civil seulement. Les données des membres des Forces canadiennes, pour lesquels le Conseil du Trésor n'est pas l'employeur, sont exclues.

^{2.} Pêches et Océans Canada comprend la Garde côtière canadienne.

^{3.} Les données pour l'Administration du rétablissement agricole des Prairies sont incluses.

TABLEAU 4 (suite)

et le groupe d'âge Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers - LRTFP, I-I

Au 31 mars 2001										
Catégorie	Groupe d'âge	Ensemble des employés		Femmes	Autochtones	itones	Personnes handicapées	capées	minorités visibles	visibles
		Nbre	Nbre	%	N bre	%	Nore	%	Nbre	%
	16-10	<u>x</u>	44	54.3	o	7,4	2	2,5	ω	3,7
Fonction publique lederale	000	0 170	1 0/10	61 V	149	4.7	55	1,7	276	8,7
	00 70	10 300	8008	57 (S	507	4.9	206	2,0	947	9,1
	7000	1/ 200	8 107	57.3	739	5,2	393	2,7	1 111	7,8
	27-20	21 034	11 997	57.0	958	4,6	841	4,0	1 365	6,5
	40-44	28 191	15 783	56.0	966	3,4	1 411	5,0	1 446	5,1
	45-49	31 147	16 246	52,2	968	ω̈́	1 944	6,2	1 290	4,1
	50-54	26 621	11 843	44,5	680	2,6	1 807	, O	1 371	5,2
	55-59	10 659	4 270	40,1	255	2,4	714	6,7	828	φ, α
	60-64	3 088	1 165	37,7	82	2,7	196	6,3	412	13,3
	65-69	540	169	31,3	0	1,1	47	8,7	00	15,0
	70+	107	33	30,8	0	0,0	CI	4,7	4	12,1
TOTAL POUR LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE		149 339	77 785	52,1	5 316	3,6	7 621	5,1	9 143	6,1

Total												Exploitation	Total												Soutien administratif
	70+	65-69	60-64	55-59	50-54	45-49	40-44	35-39	30-34	25-29	20-24	16-19		70+	65-69	60-64	55-59	50-54	45-49	40-44	35-39	30-34	25-29	20-24	16-19
18 340	7	65	464	1 545	3 100	3 841	3 517	2 510	1 561	1 317	394	19	33 794	25	111	717	2 212	5 400	6 755	6 664	4 943	3 276	2 475	1 173	43
3 013	ω	7	79	202	322	411	499	527	414	419	125	(J)	28 330	19	90	604	1 904	4 468	5 653	5 757	4 204	2 692	1 980	926	33
16,4	42,9	10,8	17,0	13,1	10,4	10,7	14,2	21,0	26,5	31,8	31,7	26,3	83,8	76,0	81,1	84,2	86,1	82,7	83,7	86,4	85,0	82,2	80,0	78,9	76,7
724	0	2	27	45	101	105	127	113	98	83	22		1 594	0	→	23	68	166	275	289	314	224	150	81	ω
9,	0,0	3,1	8,0	2,9	ω, ω	2,7	3,6	4,5	6,3	6,3	5,6	5,3	4,7	0,0	0,9	3,2	ω 1	ω <u>, 1</u>	4,1	4,3	6,4	6,8	6,1	6,9	7,0
679	0	∞	23	75	147	160	130	77	24	28	7	0	2 432	0	16	66	219	509	600	466	299	158	76	21	2
3,7	0,0	12,3	5,0	4,9	4,7	4,2	3,7	<u>3</u> ,1	1,5	2,1	<u>_</u> ,	0,0	7,2	0,0	14,4	9,2	9,9	9,4	8,9	7,0	0,0	4,8	3,1	<u>~</u> %	4,7
517	0	_	26	47	97	90	84	67	50	39	16	0	2 406	ω	18	90	223	361	374	347	336	274	266	112	2
2,8	0,0	1,5	5,6	3,0	3,1	2,3	2,4	2,7	3,2	3,0	4,1	0,0	7,1	12,0	16,2	12,6	10,1	6,7	5,5	5,2	6,8	8,4	10,7	9,5	4,7

TABLEAU 4 (suite)

et le groupe d'âge Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Groupe d'âge	Ensemble des employés		Femmes	Autoc	Autochtones	Pers handi	Personnes handicapées	Memb minorité	Membres des minorités visibles
		Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Npre	%	Nbre	%
Administration et										
service extérieur	16-19	7	ω	42,9	2	28,6	0	0,0	_	14,3
	20-24	1 097	600	54,7	30	2,7	19	1,7	114	10,4
	25-29	3 940	2 280	57,9	186	4,7	79	2,0	412	10,5
	30-34	5 769	3 344	58,0	290	5,0	135	2,3	501	8,7
	35-39	8 251	5 124	62,1	375	4,5	337	4,1	. 570	6,9
	40-44	11 176	7 104	63,6	403	3,6	588	5,3	581	5,2
	45-49	12 829	7 726	60,2	428	ယ္	849	6,6	454	ζ Ω
	50-54	10 582	5 223	49,4	290	2,7	822	7,8	475	4,5
	55-59	3 466	1 513	43,7	96	2,8	274	7,9	238	6,9
	60-64	802	329	41,0	20	2,5	62	7,7	96	12,0
	65-69	148	47	31,8		0,7	12	8,1	14	9,5
	70+	22	0	27,3	0	0,0		4,5	0	0,0
Total		58 089	33 299	57,3	2 121	3,7	3 178	5,5	3 456	5,9
Technique	16-19	<u>_</u>	2	18,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	20-24	331	188	56,8	10	3,0	4	1,2	12	3,6
	25-29	1 220	627	51,4	47	3,9	13	<u></u>	63	5,2
	30-34	1 461	616	42,2	56	<u>သ</u> (ဆ	27	1,8	76	5,2
	35-39	2 275	767	33,7	67	2,9	56	2,5	108	4,7
	40-44	3 120	938	30,1	67	2,1	113	3,6	119	3,8
	45-49	3 360	866	25,8	69	2,1	163	4,9	109	3,2
	50-54	2 885	560	19,4	40	1,4	143	5,0	99	3,4
	55-59	1 185	181	15,3	10	0,8	48	4,1	72	6,1
	60-64	370	37	10,0	0	1,6	10	2,7	26	7,0
	65-60	70	ກ	a	0	20	4	57	10	1/3

TABLEAU 4

et le groupe d'âge Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Catégorie	Groupe d'âge	Ensemble des employés		Femmes	Autoc	Autochtones	Pers	ersonnes	Memb	Membres des
		Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	30-34		14	46,7	ω	10,0	0	0,0	0	0,0
	35-39		76	48,1	4	, , , ,	<u> </u>	0,6	9	5,7
	40-44		201	44,4	13	2,9	18	4,0	16	3,5
	45-49		349	39,4	20	2,3	29	ယ္	26	2,9
	50-54		319	24,7	21		46	3,6	42	3,3
	55-59		&	14,5	0	1,0	21	3,7	22	3,8
	60-64		15	12,7	ω	2,5	10	ζ Θ	N	1,7
	65-69		0	0,0	0	0,0	0	0,0		8,3
	70+		0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total		3 522	1 057	30,0	70	2,0	125	3,5	118	3,4
Scientifique et professionnelle	16-19		_	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	20-24		103	57,9	<u></u>	3,4	4	2,2	22	12,4
	25-29		790	54,6	41	2,8	10	0,7	167	11,5
	30-34		1 117	50,7	68	<u>ω</u>	49	2,2	210	9,5
	35-39		1 299	44,8	85	2,9	71	2,5	275	9,5
	40-44		1 284	39,4	67	2,1	96	2,9	299	9,2
	45-49		1 241	35,7	71	2,0	143	4,1	237	8,0
	50-54		951	28,3	62	1,8	140	4,2	297	8,8
	55-59		387	23,1	30	1,8	77	4,6	226	13,5
	60-64		101	16,4	ω	0,5	25	4,1	172	27,9
	65-69		19	14,2	0	0,0	7	5,2	37	27,6
	70+		2	5,4	0	0,0	2	5,4	9	24,3
Total		19 291	7 295	37,8	433	2,2	624	3,2	1 951	10,1

TABLEAU 3 (suite)

et le groupe professionnel Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Catég et gro	Catégorie professionnelle et groupe professionnel	Ensemble des employés		Femmes	Autoc	Autochtones	Perso handio	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles	s des visibles
		Nbre	Z bre	%	Nbre	%	Npre	%	Nbre	%
OE	Mécanographie	22	11	50,0	ω	13,6	4	18,2		4,5
TS	Secrétariat, sténographie et	3 3/10	3 270	08 2	101	ω ⊃	171	- - Ω1	186	رن ارن
1		207 704	300	0	1 504	7 7	3 423	7 5	3 406	71
וטומו		7	000	0,0	- 001	161	1	ï		. 9
Exploitation	tation									
2	Services correctionnels	5 778	1 281	22,2	354	6,1	137	2,4	170	2,9
H	Pompiers	409	0	1,5	11	2,7	Oı	1,2	ΟΊ	1,2
9	Manoeuvres et hommes de métier	5 249	252	4,8	144	2,7	227	4,3	96	1,8
GS	Services divers	2 982	948	31,8	1	3,7	182	6,1	122	4,1
픇	Chauffage, force motrice et									
	opération de machines fixes	503	57	1,0	13	2,6	37	7,4	23	4,6
SH	Services hospitaliers	670	379	56,6	53	7,9	14	2,1	53	7,9
	Gardiens de phare	126	O1	4,0	4	3,2	0	0,0	0	0,0
PR	Services d'imprimerie	94	46	48,9	2	2,1	00	Ω Ω	4	4,3
SC	Équipages de navires	1 303	65	5,0	18	1,4	9	0,7	19	1,5
SR	Réparation des navires	1 226	26	2,1	14	1,1	60	4,9	25	2,0
Total		18 340	3 013	16,4	724	3,9	679	3,7	517	2,8
TOTA	TOTAL POUR LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE	149 339	77 785	52,1	5 316	3,6	7 621	5,1	9 143	6,1

Sou CM CR	od a tale of	2 R PY P G1 EU	Tec AO DD	MM OM PE PG PM TR
utier	<u>a</u>		hnic	MM MM PE PG PG PM
Soutien administratif CM Communications CR Commis aux écritures et aux règlements DA Traitement mécanique des données	Officiers de navire Groupe spécial de la GRC Inspection technique	Soutien de l'enseignement Techniciens divers Inspection des produits primaires Photographie Radiotélégraphie	que Contrôle de la circulation aérienne Navigation aérienne Dessin et illustrations Soutien technologique et scientifique Électronique	Services d'information Stagiaires en gestion Organisation et méthodes Gestion du personnel Achat et approvisionnement Administration des programmes Traduction Programmes de bien-être social
78 29 888 466	924 474 1 272 16 303	2 1 971 307 23 361	13 500 291 5 902 1 118	2 152 157 231 2 830 2 065 16 061 998 2 320 58 089
24 24 736 280	54 243 115 4 791	536 536 55	0 42 105 1607	1 429 86 130 2 040 1 013 9 936 633 1 224 33 299
30,8 82,8	5,8 51,3 9,0 29,4	0,0 27,2 17,3 21,7 18,0	0,0 8,4 36,1 27,2	66,4 54,8 56,3 72,1 49,1 61,9 63,4 52,8
1 1 475 14	6 1 22 374	0 0 0	0 5 3 127	65 0 3 130 55 863 4 113
1,3 4,9 3,0	0,6 0,2 1,7 2,3	0,0	0,0 1,0 1,0 2,2	3,0 0,0 1,3 4,6 2,7 0,4 4,9
2 2 2 2 8	111 5 42 583	0 67 22 0 4	0 5 20 210	79 7 10 244 125 1 092 3 3 92 3 178
6,4 6,0	9 0 - 20 0	7,2 0,0 1,1	0,0 1,0 3,6 3,7	7,644 0,000,400 0,
0 2 177 42	73 695	22 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2	288 35	75 16 6 168 120 940 26 69
0,0 7,3 9,0	0,6 5,7 4,3	0,0 2,0 1,1 3	0,0 1,8 0,9 0,4 0,4	9 000000000000000000000000000000000000

TABLEAU 3 (suite)

et le groupe professionnel Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Au 31 mars 2001 Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers - LRTFP, I-I

Catégo et grou	Catégorie professionnelle et groupe professionnel	Ensemble des employés		Femmes	Autoc	Autochtones	Personnes handicapées	Personnes andicapées	Membres des minorités visibles	es des visibles
		Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nore	%	Nore	%
PC	Sciences physiques	1 758	584	33,2	30	1,7	41	2.3	134	7,6
P	Pharmacie	15	10	66,7	0	0,0	0	0.0		6,7
PS	Psychologie	280	131	46,8	0	0,0	9	3,2	16	5,7
SE	Recherche scientifique	1 849	289	15,6	∞	0,4	44	2,4	289	15,6
SG	Réglementation scientifique	428	180	42,1	2	0,5	21	4,9	56	13,1
WS	Service social	47	ಯ	66,0	Oī	10,6		2,1		2,1
T	Enseignement universitaire	129	10	7,8	2	1,6	ယ	2,3	12	9,3
≤	Médecine vétérinaire	27	10	37,0	0	0,0		3,7	0	22,2
Total		19 291	7 295	37,8	433	2,2	624	3,2	1 951	10,1
Admini	Administration et service extérieur									
AS	Services administratifs	16 033	11 483	71,6	562	Ω Ω	801	5,0	644	4,0
CA	Programme Cours et affectations de perfectionnement	114	71	62,3	10	<u></u>	9	7,9	o o	5 ,ω
00	Commerce	2 479	930	37,5	64	2,6	106	4,3	151	6,1
CS	Gestion des systèmes d'ordinateurs 8 939	s 8 939	2 710	30,3	165	1,8	428	4,8	873	8,0
⊐	Gestion des finances	2 594	1 251	48,2	67	2,6	115	4,4	278	10,7
FS	Service extérieur	1 116	363	32,5	20	1,8	<u>a</u>	% ,0	84	7,5

TABLEAU 3

et le groupe professionnel Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers - LRTFP, I-I

Catégo et grou	Catégorie professionnelle c	Ensemble des employés		Femmes	Autoc	Autochtones	Pers handi	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles	es de
		Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	
Direction	on	3 522	1 057	30,0	70	2,0	125	3,5	118	3,4
Scienti	Scientifique et professionnelle									
AC	Actuariat	h	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	
AG	Agriculture	9		11,1		11,1		11,1	0	
AR	Architecture et urbanisme	191	45	23,6	4	2,1	4	2,1	24	
AU	Vérification	162	44	27,2	2	1,2	Oī	ω, 1	28	
四	Sciences biologiques	1 360	530	39,0	<u></u>	0,8	24	<u>1</u> ,8	111	
S	Chimie	411	157	38,2	2	0,5	∞	1,9	83	N2
DE	Art dentaire	1	0	0,0	0	0,0		9,1	0	
DS	Services scientifiques de la défense		72	14,8	_	0,2	∞	1,6	49	
E	Enseignement	636	355	55,8	64	10,1	23	3,6	34	
Z	Génie et arpentage	2 102	226	10,8	20	1,0	73	3,5	306	
ES	Économique, sociologique et									
	statistique	4 081	1 687	41,3	73	1,8	167	4,1	448	_
FO	Sciences forestières	103	16	15,5		1,0	5	4,9	2	
H	Recherche historique	129	49	38,0	ω	2,3	0	4,7	0	
5	Droit	2 122	1 066	50,2	64	3,0	94	4,4	138	
S	Bibliothéconomie	414	304	73,4	9	2,2	16	3,9	27	
M A	Mathématiques	312	111	35,6	0	0,0	15	4,8	41	_
MD	Médecine	221	60	27,1	_	0,5	9	4,1	22	
M	Météorologie	506	73	14,4	ω	0,6	14	2,8	29	
ND	Nutrition et diététique	28	28	100,0	_	3,6	_	3,6		
N	Sciences infirmières	1 427	1 191	83,5	126	00,00	29	2,0	91	6,4
9	Franthéranie et physiothéranie	44	Z Z	70 F)		L	2	ى	

TABLEAU 2

Répartition des groupes désignés dans la fonction publique fédérale, selon le type d'emploi et le sexe

Au 31 mars 2001 Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers - LRTFP, I-I

- Lie							Type d'emploi	mploi				
				Durée indéterminée	terminée		Période ≥ 3 mois	≥ 3 mois		Saiso	Saisonnier	
	Ensemble des employés	mployés	Sexe			Sexe			Sexe			Sexe
	Nbre	%	%	Nbre	%	%	Nbre	%	%	Nbre	%	%
Fonction publique fédérale	lle											
Total	149 339	100,0	100,0	125 217	100,0	100,0	23 107	100,0	100,0	1 015	100,0	100,0
Femmes	77 785	52,1	52,1	63 279	50,5	50,5	14 098	61,0	61,0	408	40,2	40,2
Hommes	71 554	47,9	47,9	61 938	49,5	49,5	9 009	39,0	39,0	607	8,65	59,8
Autochtones												
Total	5 316	3,6	100,0	4 291	3,4	100,0	983	4,3	100,0	42		100,0
Femmes	3 332	4,3	62,7	2 611	4,1	60,9	702	5,0	71,4	19		45,2
Hommes	1 984	2,8	37,3	1 680	2,7	39,2	281	3,1	28,6	23	30,00	54,8
Personnes handicapées												
Total	7 621	5,1	100,0	6 790	5,4	100,0	799	3,5	100,0	32		100,0
Femmes	3 861	5,0	50,7	3 380	5,3	49,8	462	ω, ω	57,8	19		59,4
Hommes	3 760	5,3	49,3	3 410	5,5	50,2	337	3,7	42,2	13		40,6
Membres des minorités visibles	visibles											
Total	9 143	6,1	100,0	7 347	5,9	100,0	1 768	7,7	100,0	28		100,0
Femmes	4 826	6,2	52,8	3 722	5,9	50,7	1 091	7,7	61,7	13		46,4
Hommes	4 317	6,0	47,2	3 625	5,9	49,3	677	7,5	38,3	15	1	53,6

Nota: Les colonnes ombragées indiquent la représentation (en pourcentage) selon le sexe dans chaque groupe d'employés. Les pourcentages dans les colonnes non ombragées indiquent, dans chaque cas, la représentation de l'ensemble des membres des groupes désignés dans la fonction publique et leur représentation selon le sexe dans la fonction publique.

Répartition des groupes désignés dans la fonction publique fédérale

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers - LRTFP, I-I

							,		
	Ensemble des employés	Femmes	mes	Autochtones	tones	Personnes handicapées	nnes apées	Membres des minorités visibles	es des visibles
	Nbre	Nore	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Représentation dans la fonction publique	publique								
Au 31 mars 2001	149 339	77 785	52,1	5 316	3,6	7 621	5,1	9 143	6,1
Au 31 mars 2000 ¹ (Revenu Canada exclu)	141 253	72 549	51,4	4 639	ယ္	6 687	4,7	7 764	5,5
Au 31 mars 1999 (Revenu Canada inclus)	178 340	91 856	51,5	5 124	2,9	8 137	4,6	10 557	, 0 0,
Au 31 mars 1998	179 831	90 801	50,5	4 770	2,7	6 943	3,9	9 260	5,1
Au 31 mars 1997	186 378	92 281	49,5	4 551	2,4	6 227	3,3	8 690	4,7
Au 31 mars 1996	201 009	96 794	48,2	4 665	2,3	6 291	3,1	8 981	4,5
Au 31 mars 1995	217 784	103 191	47,4	4 783	2,2	6 935	3,2	8 914	4,1
Au 31 mars 1994	224 640	105 621	47,0	4 492	2,0	6 623	2,9	8 566	3,8
Au 31 mars 1993	221 114	102 015	46,1	4 441	2,0	6 755	ω ,1	8 462	ω ω
Disponibilité au sein de la population active Recensement du Canada de 1996	ation active 996		48,7		1,7		4,8		8,7

Nota: Les données présentées dans ce tableau et dans les autres tableaux portent sur les employés assujettis à l'équité en emploi en vertu à partir d'informations tirées du Recensement du Canada de 1996 et de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités menée à la suite du règlement pris en application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les données concernant la population active ont été établies groupes professionnels de la fonction publique fédérale du Recensement du Canada de 1991. Elles comprennent seulement les emplois du marché du travail canadien qui correspondent aux

1. Revenu Canada est devenu, le 1er novembre 1999, l'Agence des douanes et du revenu du Canada

Iableau II

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Inboleau 12

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Tableau 13

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

Tableau 14

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Tableau 15

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Jableau 16

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

Liste des tableaux

Iableau 1

Répartition des groupes désignés dans la fonction publique fédérale

Zableau 2

Répartition des groupes désignés dans la fonction publique fédérale, selon le

type d'emploi et le sexe

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel

Tableau 4

Tableau 3

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe d'âge

Tableau 5

g nvəlqvL

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné,

selon les ministères et les organismes

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné,

selon la région de travail

Tableau 7

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon l'échelon de rémunération

8 upoldaT

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe

désigné, selon la région de travail

6 nvəlqvL

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe

désigné, selon la catégorie professionnelle

OI upoldaT

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

devenus des employés nommés pour une période indéterminée, des employés nommés pour une période de trois mois ou plus et des employés saisonniers). Les chiffres reflètent le nombre d'employés qui entrent dans la fonction publique fédérale et peuvent comprendre plus d'une entrée dans le cas des employés nommés pour une période déterminée.

« Promotions » : Le nombre d'employés nommés à un poste dont le niveau de rémunération maximal est supérieur à celui de leur poste précédent, soit au sein du même groupe ou sous-groupe professionnel, soit dans un groupe ou sous-groupe différent, au cours de l'exercice visé par le rapport.

« Cessations d'employés nommés pour une période déterminée, employés nommés pour une période indéterminée, employés saisonniers) rayés de l'effectif de la fonction publique fédérale au cours de l'exercice visé par le rapport. Les chiffres reflètent le nombre d'employés qui quittent la fonction publique fédérale et peuvent comprendre plus d'une entrée dans le cas des employés nommés pour une période déterminée. Le nombre de départs inclut les fonctionnaires qui ont pris leur retraite et ceux qui ont démissionné ou dont la période d'emploi (déterminée) dans la fonction publique fédérale a pris fin. Les personnes en congé non payé sont exclues des dénombrements effectués à partir du fichier des titulaires, qui est fondé sur la paye, mais elles sont incluses dans les données sur les cessations d'emploi lorsqu'elles quittent la fonction publique fédérale.

« Employés nommés pour une période indéterminée » : Les personnes nommées à un poste de la fonction publique fédérale pour une période indéterminée.

« Employés saisonniers » : Les personnes recrutées pour effectuer un travail cyclique, c'est-à-dire pour une saison ou une partie de l'année.

« Employés occasionnels »: Les personnes embauchées par un ministère ou un organisme, pour une période déterminée ne dépassant pas 90 jours au cours de l'exercice. Les employés occasionnels ne sont pas compris dans les chiffres sur la représentation.

« Disponibilité au sein de la population active » : La répartition des personnes appartenant aux groupes désignés sous forme de pourcentage de l'ensemble de la population active du Canada. Aux fins de la fonction publique fédérale, la disponibilité est fondée uniquement sur les citoyens canadiens qui occupent sur le marché du travail canadien des emplois qui correspondent aux groupes professionnels de la fonction publique fédérale.

2000-2001

Données sur les membres des groupes désignés

Par souci d'uniformité des données figurant dans la partie du présent chapitre où sont présentées les statistiques, le SCT utilise le fichier des titulaires, qui contient les renseignements sur tous les employés dont le Conseil du Trésor est l'employeur, selon la LRTFP, I-I. Les données tirées de la déclaration volontaire proviennent de la banque de données sur l'équité en emploi du SCT. L'information provenant de ces deux sources peut ne pas correspondre exactement aux données obtenues de sources ministérielles. Étant donné les circonstances particulières où Santé Canada a dû faire rapport au l'affaire Alliance de la capitale nationale sur les relations inter-raciales c. Santé nationale et Bien-être social (maintenant Santé Canada), les données de ce ministère nont été tirées des systèmes ministériels.

Les données provenant du fichier des titulaires sont tirées chaque mois du système de paye de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Les données portant sur les arrivées (embauche) et les départs (cessations d'emploi) dans la fonction publique fédérale sont puisées dans le fichier de la mobilité, un sous-ensemble du fichier des titulaires. Les données sur les promotions proviennent du fichier des nominations de la CFP.

Tous les tableaux, sauf ceux qui portent sur les femmes, contiennent des données obtenues au moyen de la déclaration volontaire.

L'intégralité et l'exactitude des données sur l'équité en emploi dans les ministères et organismes de la fonction publique fédérale dépendent de la volonté des employés de déclarer leur appartenance à un groupe désigné et de celle des institutions fédérales de leur en donner l'occasion. Les employés ont l'occasion d'indiquer leur appartenance au moment où ils entrent au service d'un ministère ou organisme (y compris lorsqu'ils sont recrutés comme étudiants ou employés occasionnels) ou lors de campagnes ou de sondages ministériels sur la déclaration volontaire. Ils peuvent aussi le faire à n'importe quel moment en remplissant un formulaire de déclaration volontaire qu'ils peuvent obtenir auprès des coordonnateurs de l'équité en emploi de leur ministère ou organisme.

Terminologie

« Personnes embauchées » : Le nombre de personnes qui viennent s'ajouter à l'effectif au cours de l'exercice visé par le rapport. Il comprend les employés nommés pour une période déterminée et les employés saisonniers, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et, pour la première fois cette année, les étudiants et les employés occasionnels dont la situation d'emploi a changé (qui sont étudiants et les employés occasionnels dont la situation d'emploi a changé (qui sont

Ministères et organismes fédéraux

Selon la LRTFP, I-I, la fonction publique fédérale compte plus de 60 ministères, organismes et commissions (énumérés au tableau 5) pour lesquels le Conseil du Trésor est l'employeur. Les données statistiques présentées dans le présent rapport englobent seulement les employés travaillant au sein d'organisations régies par LRTFP, I-I. La taille de ces entités varie : des ministères comptant plus de 3 000 employés aux très petites institutions ayant moins de 100 employés, en passant par les ministères de taille moyenne qui comptent entre 1 000 et 3 000 employés et par les petites institutions qui ont entre 100 et 1 000 employés. Certains ministères et organismes comptent des employés dans toutes les provinces et tous les territoires, alors que d'autres sont concentrés uniquement dans la région de la capitale nationale. L'effectif de certains petits organismes est inclus dans une institution plus large qui assure le traitement de la paye et des questions administratives.

Employés nommés pour une période déterminée

Selon la Loi sur la gestion des finances publiques et la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le terme « employé » inclut les personnes sont habituellement désignées par le terme « employés nommés pour une période déterminée ».

Les employés nommés pour une période déterminée se rangent dans deux catégories:

- Jes employés à court terme nommés pour moins de trois mois;
- les employés à long terme nommés pour trois mois ou plus.

Étant donné que les employés nommés pour moins de trois mois ne font pas partie de l'effectif aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, ils sont exclus des statistiques du présent rapport. Il arrive cependant que même si certaines personnes ont terme. Lorsqu'un tel changement de statut se produit et que l'employé ne déclare pas volontairement son appartenance à un groupe désigné, il peut en résulter une sous-estimation de la représentation de ce groupe. Pour cette raison, les ministères et organismes recueillent des données de ce genre auprès de chaque personne portée à l'effectif de la fonction publique fédérale. La déclaration volontaire est la méthode par laquelle les personnes indiquent de façon volontaire ou confirment leur appartenance ou non-appartenance à l'un ou à plusieurs des groupes désignés.

Fonction publique fédérale

Le Conseil du Trésor est l'employeur pour la fonction publique fédérale telle qu'elle est définie à la partie I de l'annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP, I-I). Les employés sont nommés selon le principe du mérite en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, qui est mise en application par la Commission de la fonction publique du Canada (CFP).

Au 31 mars 2001, la fonction publique fédérale comptait 155 360 employés, soit une hausse de 8 671 personnes (ou 5,9 p. 100) par rapport au 31 mars 2000.

L'effectif était réparti comme suit :

Is.	122 390
ployés occasionnels	977 4
ployés nommés pour une période déterminée moins de trois mois	SL7 I
ployés nommés pour une période indéterminée, au moins trois mois et employés saisonniers	149 339

Effectif visé par le rapport

Le présent rapport contient des renseignements sur les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers. Il ne tient pas compte des étudiants ni des employés occasionnels en raison de leur taux de rotation élevé, sauf pour ce qui est de l'embauche, une première cette année. Les personnes en congé non payé, y compris celles en congé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire et en congé d'études, ne sont pas incluses dans ces tableaux, et leur exclusion peut avoir une incidence sur la représentation dans certains petits ministères et organismes. Les données statistiques contenues dans le présent document ne tiennent pas compte non des juges fédéraux et des sous-ministres, qui sont tous portés à l'effectif de la fonction publique fédérale.

Conformément à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le présent rapport annuel au Parlement porte sur l'exercice commençant le 1^{et} avril 2000 et se terminant le 31 mars 2001.

Cessations d'emploi

Les tableaux 14 à 16 portent sur les cessations d'emploi, c.-à.d. les personnes dont le nom a été retiré de la liste de paye de la fonction publique fédérale. Les cessations d'emploi comprennent celles des employés dont la nomination pour une période déterminée a pris fin au cours de l'exercice 2000-2001. Il y a eu 10 159 départs cette année, soit une diminution de plus du quart par rapport au total de l'an dernier (13 375).

Près des deux tiers des personnes ayant quitté la fonction publique (65,5 p. 100) appartenaient à des groupes désignés, comparativement au taux de 70,6 p. 100 l'an dernier. Le pourcentage des départs chez les femmes a diminué considérablement trois autres groupes désignés ont enregistré de légères augmentations : les pourcentages d'Autochtones et les personnes handicapées sont passés de 3,5 p. 100 et 3,7 p. 100 respectivement à 4,1 p. 100, et ceux des membres des minorités visibles, de 4,2 p. 100 à 5,6 p. 100.

La catégorie de l'administration et du service extérieur et celle du soutien administratif comptent pour plus de la moitié de tous les départs (57 p. 100), une baisse par rapport au taux de 66 p. 100 il y a un an. Les femmes comptent pour 49 p. 100 et 81,2 p. 100 respectivement de tous les départs au sein de ces groupes. Les départs chez les femmes appartenant à la catégorie scientifique et professionnelle ont diminué légèrement, passant de 47,7 p. 100 à 46,6 p. 100.

Comme les membres des minorités visibles sont plus fortement représentés dans la catégorie scientifique et professionnelle, c'est dans cette catégorie que le taux de départ des membres de ce groupe désigné est le plus élevé. Cette année, le taux a été de 8,9 p. 100 dans cette catégorie professionnelle, comparativement à 8 p. 100 l'an dernier.

Les taux de cessation d'emploi chez les employés autochtones étaient encore une fois réparti uniformément entre les diverses catégories professionnelles, allant de 2,4 p. 100 pour les cinq catégories, à l'exception de celle de la direction.

Notes techniques

La partie suivante trace le profil statistique des groupes désignés dans la fonction publique fédérale au 31 mars 2001. On y trouve des données sommaires sur les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées, ainsi que des données statistiques sur l'embauche, les promotions et les cessations d'emploi des personnes faisant partie de ces groupes.

2000-2001

Promotions

Les tableaux 11 à 13 portent sur les promotions – nominations à un poste offrant un taux de rémunération maximal supérieur – accordées au cours de l'exercice 2000-2001 (voir les notes techniques présentées plus loin dans le présent chapitre). Le pourcentage de promotions obtenues par les quatre groupes désignés est plus élevé que l'an dernier.

Pour trois des quatre groupes désignés, le pourcentage de promotions obtenues était légèrement supérieur à leur taux de représentation interne. Pour le groupe des personnes handicapées, le taux de promotions, soit 4,7 p. 100, était légèrement inférieur à leur taux de 5,1 p. 100. De façon générale, la variation a été faible : les employés autochtones ont obtenu 3,8 p. 100 de toutes les promotions, comparativement à leur taux de représentation interne de 3,6 p. 100; les membres des minorités visibles ont reçu 6,4 p. 100 des promotions alors que leur représentation interne est de 6,1 p. 100; les femmes ont obtenu 58,3 p. 100 de toutes les promotions comparativement à un taux de représentation interne de 52,1 p. 100.

Dans l'ensemble de la fonction publique fédérale, 87,9 p. 100 des promotions accordées en 2000-2001 sont allées à des employés nommés pour une période indéterminée, soit à peu près comme l'an dernier. De même, parmi les groupes désignés, la vaste majorité des promotions ont été accordées à des employés nommés pour une période indéterminée.

Pour les employés des quatre groupes désignés comme pour l'ensemble de la fonction publique fédérale, la majorité des promotions se sont faites vers la catégorie de l'administration et du service extérieur ou au sein de celle-ci. Cette catégorie compte pour près de la moitié de l'ensemble des promotions accordées et des promotions accordées et des promotions accordées aux Autochtones et aux personnes handicapées. La proportion a été légèrement supérieure dans le cas des femmes (56,1 p. 100) et inférieure dans le cas des membres des membres des minorités visibles s'est davantage illustré dans la catégorie scientifique et professionnelle, obtenant un nombre légèrement plus élevé de promotions que la catégorie du soutien administratif.

La moitié de toutes les promotions (50,9 p. 100) ont été obtenues dans la région de la capitale nationale, soit une augmentation de quatre points de pourcentage par rapport à l'an dernier. Cette région compte également pour 53,4 p. 100 des promotions obtenues par des femmes, 52 p. 100 des promotions accordées aux employés membres des minorités visibles, 51,9 p. 100 des promotions obtenues par des employés handicapés et 44,6 p. 100 des promotions accordées aux employés autochtones.

Comme on l'a fait remarquer dans les rapports des années précédentes, c'est la catégorie du soutien administratif qui, encore une fois, accueille le plus grand nombre de femmes embauchées dans la fonction publique fédérale. Cette catégorie continue plus de 8 recrues sur 10 dans cette catégorie. Le pourcentage des femmes embauchées dans la catégorie scientifique et professionnelle est semblable à celui de l'an dernier (11,9 p. 100 comparativement à 12,1 p. 100). En outre, 1 recrue sur 3 dans la catégorie de la direction (provenant de l'extérieur de la fonction publique) était une femme, alors qu'il y a un an, la proportion était de 1 sur 4.

La majorité des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale sont nommées pour une période déterminée, bien que cette tendance ait légèrement diminué ces dernières années (76,3 p. 100 en 2000-2001 comparativement à 79,7 p. 100 l'an dernier pour une période indéterminée a augmenté, ne serait-ce que légèrement, passant de 19,1 p. 100 l'an dernier à 21 p. 100 cette année. En ce qui a trait aux groupes désignés, le taux des personnes embauchées pour une période indéterminée est de 17,7 p. 100 pour les feaux des personnes embauchées pour une période indéterminée des minorités visibles. Tous personnes handicapées et de 29,7 p. 100 pour les membres des minorités visibles. Tous les groupes désignés ont connu une augmentation du pourcentage de personnes embauchées pour une période indéterminée.

Quatre nouveaux employés sur dix, et une proportion semblable de toutes les femmes recrutées dans la fonction publique fédérale, ont été embauchés dans la région de la capitale nationale. La proportion est légèrement inférieure dans le cas des Autochtones (30,6 p. 100) et légèrement supérieure dans le cas des personnes handicapées (42 p. 100) et des membres des minorités visibles (45,6 p. 100).

À l'exception de la région de la capitale nationale, l'Ontario est la région qui a embauché le plus grand nombre de femmes (1 220). C'est à l'Île-du-Prince-Édouard que la proportion de femmes parmi les nouvelles recrues est la plus élevée; sept nouveaux employés sur dix étaient des femmes. Alors que 17,2 p. 100 des personnes recrutées dans la fonction publique fédérale ont été embauchées dans les Prairies, 33,9 p. 100 de tous les nouveaux employés autochtones ont été embauchés dans ces provinces. La Colombie-Britannique a accueilli 8,4 p. 100 de l'ensemble des recrues et 13,6 p. 100 des nouveaux employés appartenant à une minorité visible.

entre les hommes et les femmes continue de s'accentuer, puisque le pourcentage d'hommes gagnant ce salaire a aussi augmenté, passant de 46 p. 100 à 49,4 p. 100. Pour chaque femme gagnant $50\,000$ \$ ou plus, deux hommes touchent ce même salaire. Par rapport à l'ensemble des employés, le nombre de femmes gagnant $50\,000$ \$ ou plus est passé de 33,9 p. 100,1 an dernier, et de 24,7 p. 100,1 y a cinq ans, à 36,3 p. 100 cette année. Le pourcentage des employés qui gagnent $50\,000$ \$ ou plus, en proportion de année. Le pourcentage des employés qui gagnent $50\,000$ \$ ou plus, en proportion de d'employés autochtones a augmenté dans les autres groupes désignés; ainsi, le taux d'employés autochtones a augmenté, passant de 2,3 p. 100 à 2,6 p. 100, celui des personnes handicapées, de 3,9 p. 100 à 4,4 p. 100 et celui des membres des minorités visibles, de 6 p. 100 à 6,3 p. 100.

Lorsqu'on considère séparément chacun des groupes désignés, le pourcentage d'employés autochtones qui gagnent 50 000 \$ ou plus a augmenté, passant de 23,2 p. 100 à 26,7 p. 100, celui des personnes handicapées, de 27,7 p. 100 à 32,1 p. 100 et celui des membres des minorités visibles, de 37 p. 100 à 38,3 p. 100. Le nombre relativement élevé d'employés appartenant à une minorité visible qui gagnent au moins 50 000 \$ est attribuable en grande partie à la présence marquée de ce groupe désigné dans la catégorie scientifique et professionnelle.

Empanche

Les tableaux 8 à 10 indiquent le nombre de personnes embauchées à la fonction publique fédérale. Ils indiquent combien de personnes ont été ajoutées à la liste de paye du gouvernement fédéral entre le let avril 2000 et le 31 mars 2001 et, pour la première fois cette année, la définition a été élargie et comprend maintenant les étudiants, les moins a été prolongée. Ainsi, l'« embauche » englobe ces personnes, ainsi que les employés nommées pour une période indéterminée, les travailleurs saisonniers et les personnes nommées pour une période d'au moins trois mois (voir les notes techniques présentées plus loin dans le présent chapitre).

On a observé une augmentation du pourcentage de l'embauche dans les quatre groupes désignés, comparativement à l'an dernier. Les femmes continuent de représenter la majorité des personnes embauchées, avec 57,8 p. 100, soit à peu près le même pourcentage que l'an dernier. Les membres des minorités visibles représentent 8,1 p. 100 des personnes embauchées, comparativement à 5,7 p. 100 un an plus tôt; le pourcentage d'Autochtones est passé de 3,9 p. 100 à 4,6 p. 100, et celui des personnes handicapées, de 2,3 p. 100 à 3,1 p. 100.

membres des minorités visibles constituent moins de 1 p. 100, une situation identique à celle de l'an dernier. Ce sont les deux seuls cas où la représentation des groupes désignés est inférieure à 1 p. 100. Avec un taux de 28,3 p. 100, le Nunavut affiche le pourcentage le plus élevé d'employés autochtones, bien qu'il ait diminué légèrement (de 1 p. 100) par rapport à 29,2 p. 100 l'an dernier.

Figure 11 Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail (%)

Membres des minorités visibles	Personnes handicapées	Autochtones	Femmes	
9'0	9'8.	, , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	8,65	Terre-Neuve
⊅ '↓	\$ 1.7 g	6'1	0'09	le-du-Prince-Édouard
€,4	1,6	2,2	36,5	Jouvelle-Écosse
6'0	Un l'p e €	~ Z'1	1,43	Vouveau-Brunswick
€,4	6'8"	7,2	53,4	Suébec
L'L	۲'9	5,6	1,42	oinstnC
6'₺	6'9	£,01	6,43	Aanitoba
3,0	9'₺	10,01	52,5	Saskatchewan
0'9	9'9	٤'9	1,52	Alberta
₽'01	5,2	4,2	8,74	Solombie-Britannique
8'1 8 /	7,5	9,91	8'99	Yukon
9'8	5,9	9,12	9'89	Territoires du Nord-Ouest
Þ 'Þ	8,1	28,3	0,94	Nunavut

Répartition selon la rémunération

Le tableau 7 présente la répartition des groupes désignés selon la rémunération, au 31 mars 2001. Les quatre groupes désignés affichent une légère augmentation du pourcentage d'employés gagnant 50 000 \$ ou plus.

La représentation de fonctionnaires fédéraux gagnant 50 000 \$ ou plus s'est accrue de 3,3 points de pourcentage pour atteindre 37,1 p. 100. Le pourcentage des femmes dont le salaire est de 50 000 \$ ou plus est passé de 22,3 p. 100 l'année dernière et de 17,7 p. 100 il y a deux ans, à 25,9 p. 100 de toutes les femmes en 2000-2001. Cependant, l'écart

fonction publique fédérale. Chacun de ces ministères emploie plus de 500 membres de ce groupe désigné. Environ 1 sur 6 de tous les employés membres des minorités visibles est à l'emploi de Développement des ressources humaines Canada, où ces derniers représentent 6,4 p. 100 de l'effectif total. Avec un taux de 10,5 p. 100 (comparativement occupent maintenant le premier rang pour ce qui est du taux de représentation. Parmi les ministères et organismes qui comptent plus de 100 mais moins de 1 000 employés, c'est la Commission de l'immigration et du statut de réfugié qui affiche, pour la troisième année consécutive, le taux le plus élevé d'employés appartenant à une minorité visible (21 p. 100).

Répartition selon la région de travail

Le tableau 6 et la figure 11 présentent des données sur la répartition des fonctionnaires fédéraux selon la région de travail. La plus forte concentration (39,4 p. 100 ou 4 fonctionnaires sur 10) travaillent dans la région de la capitale nationale, ce qui est comparable à l'an dernier (39,1 p. 100). Parmi les groupes désignés, le taux de femmes (41,5 p. 100), de personnes handicapées (40,7 p. 100) et de membres des minorités visibles (41,1 p. 100) y est légèrement plus élevé. Le pourcentage d'employés autochtones qui travaillent dans la région de la capitale nationale est demeurée inchangé, à 30 p. 100.

Si l'on exclut la région de la capitale nationale, c'est l'Ontario qui compte le plus grand nombre d'employés des quatre groupes désignés. La province où le nombre de femmes est le plus élevé est l'Île-du-Prince-Édouard, où la proportion est de 6 employés sur 10. Le tiers de tous les employés qui travaillent à l'étranger sont des femmes.

À l'exclusion des Territoires du Nord-Ouest, le Manitoba (10,3 p. 100) et la Saskatchewan (10 p. 100) sont les provinces où l'on trouve le plus grand nombre d'employés autochtones dans la fonction publique fédérale. Le Québec, à l'exclusion de la région de la capitale nationale (1,3 p. 100) et le Nouveau-Brunswick (1,7 p. 100) ont personnes handicapées, les taux varient entre le Nunavut, qui en compte 1,8 p. 100 (alors qu'il n'en comptait aucune l'année précédente) et qui a 2,1 p. 100 de personnes travaillant à l'extérieur du Canada et l'Île-du-Prince-Édouard, qui en compte 7,1 p. 100. Comme dans le cas des Autochtones, la distribution des membres des minorités visibles selon la région de travail varie considérablement. Au sommet de l'échelle, une fois de plus, la Colombie-Britannique compte 10,4 p. 100 des minorités visibles de l'effectif de plus, la Colombie-Britannique compte 10,4 p. 100 des minorités visibles de l'effectif de la fonction publique fédérale. Par contre, à Terre-Neuve et au Nouveau-Brunswick, les

comme non traditionnels pour les femmes, par exemple emplois en génie et en sciences naturelles ou ceux d'officiers et d'équipages de navire, est relativement élevée. Avec l'embauche de 400 employés, c'est à Citoyenneté et Immigration Canada que le taux de femmes a le plus augmenté – plus de 300 employés et deux points de pourcentage – haussant ainsi la représentation de presque 2 p. 100 pour atteindre 62,4 p. 100.

Cette année, presque 60 p. 100 des employés autochtones de la fonction publique fédérale se trouvent dans cinq grands ministères et organismes (comparativement à quatre l'année précédente): Affaires indiennes et du Nord Canada, Santé Canada, Service correctionnel du Canada, Gendarmerie royale du Canada (effectif civil) et Développement des ressources humaines Canada. La Gendarmerie royale du Canada est le nouveau venu.

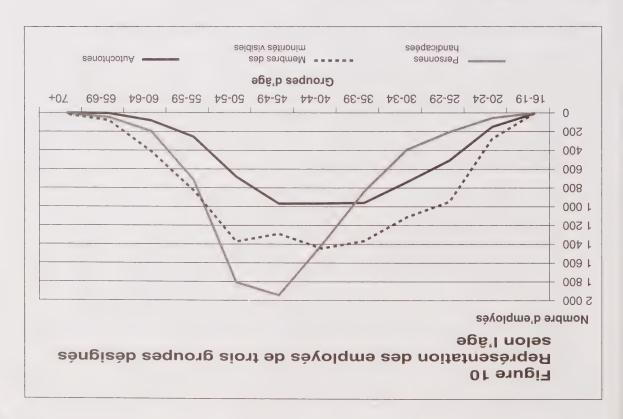
Affaires indiennes et du Nord Canada demeure le ministère où le taux d'employés autochtones est le plus élevé, soit 29,2 p. 100 comparativement à 28,5 p. 100 il y a un an. Ce taux est quatre fois supérieur au taux observé à Santé Canada, qui s'est classé au deuxième rang, soit 6,8 p. 100 d'employés autochtones. Des gains appréciables ont au deuxième rang pour ce qui est du nombre d'employés autochtones (contrairement au taux), soit 774 employés comparativement à 1 031 à Affaires indiennes et du Nord Canada.

On a recensé 16 ministères ou organismes qui ne comptaient qu'un seul ou aucun employé autochtone. La plupart des petits ministères (100 employés ou moins) comptent peu d'employés autochtones. Il faut noter que 10 d'entre eux comptent 30 employés ou moins.

Parmi les ministères et organismes qui comptent plus de 100 employés, c'est au Bureau du secrétaire du gouverneur général et à Condition féminine Canada que le taux de personnes handicapées est le plus élevé (8,3 p. 100 et 7,6 p. 100 respectivement). Parmi des ministères et organismes qui comptent plus de 1 000 employés, Développement avec 8,2 p. 100 et 7,3 p. 100 respectivement, ont les taux les plus élevés. Chacun des avec 8,2 p. 100 et 7,3 p. 100 respectivement, ont les taux les plus élevés. Chacun des avec 8,2 p. 100 et 7,3 p. 100 respectivement, ont les taux les plus élevés. Chacun des effectif total de moins de 100 employés.

Six ministères – Développement des ressources humaines Canada, Défense nationale, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Santé Canada, Statistique Canada et Citoyenneté et Immigration Canada – emploient à eux seuls 52,1 p. 100 des employés membres d'une minorité visible, comparativement à 45,8 p. 100 de tout l'effectif de la

2000-2001



Représentation selon les ministères et organismes

A la lecture du tableau 5, on peut voir que la plupart des ministères ont connu une augmentation nette de leur effectif, suivant une tendance à la hausse amorcée en 1998-1999. Un seul des 18 grands ministères et organismes (comptant 3 000 employés ou plus) a vu la taille de son effectif diminuer légèrement. Développement des ressources humaines Canada est le ministère qui a connu l'augmentation la plus marquée de son effectif : il compte maintenant 22 856 employés, soit une hausse de 6,4 p. 100 comparativement à 21 489 employés l'an dernier.

La proportion de femmes dans chacun des grands ministères et organismes est demeurée des femmes est la même. Encore une fois, les ministères et organismes où la représentation des femmes est la plus élevée sont la Gendarmerie royale du Canada (effectif civil) 8 employés sur 10 et 7 employés sur 10 respectivement. Comme indiqué dans les rapports précédents, les femmes représentent 2 employés sur 3 dans tous les ministères, à l'exception de Pêches et Océans Canada. La situation n'a pas beaucoup changé depuis l'an dernier (28,5 p. 100 par rapport à 27,7 p. 100 il y a un an) en ce qui concerne la représentation des femmes dans ce ministère, où la proportion d'emplois considérés

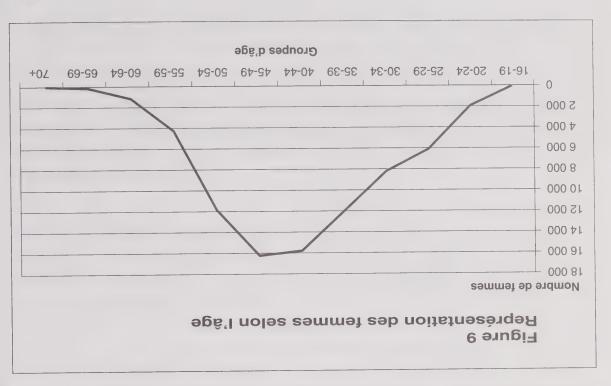
désignés ont vu augmenter le nombre de leurs membres âgés de 45 ans et plus. Près des deux tiers des personnes handicapées entrent dans ce groupe d'âge. Ce sont ces dernières qui ont l'âge moyen le plus élevé (46,1 ans), tandis que les Autochtones ont l'âge moyen le moins élevé (41 ans).

L'écart entre les hommes et les femmes de 45 ans et plus poursuit la tendance amorcée il y a deux ans, alors que la moitié des hommes étaient âgés de 45 ans et plus, comparativement à 4 sur 10 chez les femmes. Le pourcentage des femmes de ce groupe d'âge s'est accru cette année, passant à 43,4 p. 100, soit une augmentation de 1,3 p. 100. L'âge moyen des femmes est de 42,3 ans, soit un an de moins que la moyenne d'âge générale et deux ans de moins que celle des hommes, qui est de 44,4 ans.

Le pourcentage des employés autochtones âgés de 45 ans et plus a augmenté de près de 1,4 p. 100, pour s'établir à 37,5 p. 100 des employés autochtones.

Le pourcentage des employés handicapés âgés de 45 ans et plus continue d'augmenter depuis 1993-1994. Il était alors de 45 p. 100 et s'établit maintenant à 61,8 p. 100, comparativement à 60,2 p. 100 l'an dernier.

Le pourcentage des membres des minorités visibles âgés de 45 ans et plus a diminué de 2,8 p. 100 depuis un an, soit 46,5 p. 100 par rapport à 43,7 p. 100. L'âge moyen des membres des minorités visibles, soit 42,6 ans, a diminué légèrement depuis l'an dernier.



Répartition selon la catégorie professionnelle

Dans l'ensemble, le taux d'employés de la catégorie de la direction s'établit à 2,4 p. 100 de l'effectif, soit une légère hausse depuis l'an dernier (2,3 p. 100). Dans cette catégorie professionnelle, près du tiers sont des femmes (30 p. 100), ce qui représente une hausse par rapport au taux de 28,4 p. 100 observé l'an dernier. On constate donc le maintien de la tendance à la hausse observée dans les rapports précédents.

Parmi les autres catégories professionnelles, c'est la catégorie de l'administration et du service extérieur qui enregistre la plus forte croissance (8,8 p. 100 ou 4 692 employés), suivie de la catégorie scientifique et professionnelle (7,2 p. 100 ou 1 289 employés), de la catégorie technique (4,9 p. 100 ou 763 employés), de la catégorie du soutien administratif (2,3 p. 100 ou 760 employés) et de la catégorie de l'exploitation (2 p. 100 ou 356 employés).

Plus de la moitié des femmes (53,6 p. 100) appartiennent à la catégorie de la direction, à la catégorie scientifique et professionnelle et à la catégorie de l'administration et du service extérieur. Pour une troisième année consécutive, c'est la catégorie de l'administration et du service extérieur qui regroupe le plus grand nombre de femmes dans la fonction publique fédérale (42,8 p. 100 de l'ensemble des femmes), soit 5 000 de plus que dans la catégorie du soutien administratif (36,4 p. 100). Dans la catégorie de la direction, les femmes représentent 1,4 p. 100 de la fonction publique, soit un taux bien inférieur à 3,4 p. 100 pour les hommes et à 2,4 p. 100 pour l'ensemble des employés.

La représentation des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles dans la catégorie de la direction a légèrement augmenté depuis 1999 et 2000. Cette année, les taux sont de 2 p. 100, de 3,5 p. 100 et de 3,4 p. 100 respectivement, soit une hausse par rapport à 1,9 p. 100, à 2,9 p. 100 et à 3,1 p. 100 en 1999 et 2000.

Répartition selon l'âge

Le tableau 4 illustre la répartition selon l'âge des groupes désignés, par catégorie professionnelle, pour 2000-2001. Dans la fonction publique fédérale, l'âge moyen est demeuré à peu près inchangé, passant de 43,2 ans l'an dernier à 43,3 ans.

Le pourcentage des employés de 45 ans et plus continue cependant d'augmenter et s'établit maintenant à 48,3 p. 100, soit un point de pourcentage de plus que l'an dernier et juste un peu plus de quatre points de pourcentage en deux ans. Tous les groupes

fonction publique fédérale. Bien que cette préférence accordée aux citoyens canadiens dans les décisions de recrutement à la fonction publique aient fait l'objet de poursuites devant les tribunaux, rien ne semble indiquer qu'une approche différente dans la façon de calculer les indicateurs de disponibilité au sein de la population active soit justifiée

Répartition selon le sexe

à ce moment-ci.

Le tableau 2 illustre la répartition selon le sexe des employés de la fonction publique fédérale au 31 mars 2001. Les données révèlent que la représentation des femmes appartenant également à un autre groupe désigné, qui était de 14,3 p. 100 ont été enregistrées dans chacun des groupes désignés : le pourcentage de femmes appartenant à une minorité visible est passé de 5,6 p. 100, il y a un an, à 6,2 p. 100, tandis que les pourcentages de femmes handicapées et de femmes autochtones ont tous deux augmenté légèrement, passant à 5 p. 100 et 4,3 p. 100 alors qu'ils étaient de 4,7 p. 100 et de 4,0 p. 100 respectivement.

Plus de 60 p. 100 des employés autochtones sont des femmes. C'est également le cas des employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée. La représentation selon le sexe est plus équilibrée dans le cas des personnes handicapées et des membres des minorités visibles, dont la moitié environ sont des femmes.

Répartition selon le type d'emploi

Le tableau 2 présente également la répartition des groupes désignés selon le type d'emploi. Par rapport aux exercices précédents, la proportion des employés nommés pour une période indéterminée est demeurée assez stable et s'établit maintenant à 83,9 p. 100, comparativement à 84,4 p. 100 en 2000. La situation est semblable dans le cas de chaque groupe désigné : 81,4 p. 100 chez les femmes; 80,7 p. 100 chez les Autochtones; 89,1 p. 100 chez les personnes handicapées; 80,3 p. 100 chez les employés appartenant à une minorité visible.

Par rapport à l'exercice précédent, le nombre d'employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus a augmenté, passant de 21 314 à 23 107, ou 15,5 p. 100 une période determinée de trois mois ou plus, ainsi que les employés saisonniers). Depuis plusieurs années, la majorité des employés nommés pour une période déterminée, la proportion étant maintenant près de 8 sur 10, appartiennent à un groupe désigné, et près de 70,8 p. 100 sont des femmes.

Représentation globale

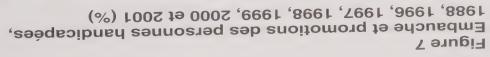
Les figures I à 4 portent sur la représentation de chacun des groupes désignés par rapport à leur disponibilité au sein de la population active (voir les notes techniques présentées plus loin dans le présent chapitre). Ces dernières, ainsi que les figures 5 à 8 et le tableau I, présentent également des données historiques sur chacun des quatre groupes pour mieux marquer les progrès qu'a réalisés la fonction publique en vue de devenir plus représentative de la population qu'elle sert.

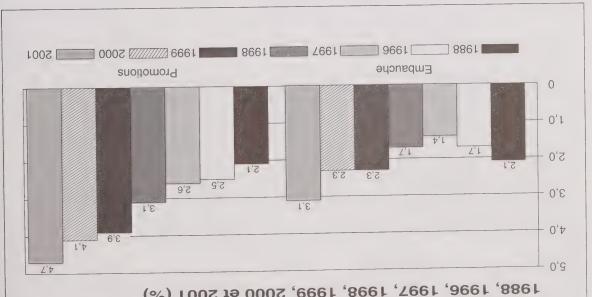
Voici les taux de représentation dans la fonction publique fédérale par rapport à la disponibilité au sein de la population active :

- pour trois des quatre groupes désignés les femmes (52,1 p. 100), les personnes handicapées (5,1 p. 100) et les Autochtones (3,6 p. 100) les taux de représentation sont supérieurs à leur disponibilité au sein de la population active, qui est de 48,7 p. 100, de 4,8 p. 100 et de 1,7 p. 100 respectivement;
- la sous-représentation des personnes appartenant à une minorité visible, elle, subsiste. L'écart est de 2,6 points de pourcentage entre leur représentation (6,1 p. 100) et leur disponibilité au sein de la population active, qui est établie à 8,7 p. 100 pour les besoins de la fonction publique.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi exige que des indicateurs de disponibilité au sein de la population active soient utilisés pour déterminer si une organisation est représentative ou non. Ces indicateurs sont tirés du Recensement du Canada de 1996, et de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités (EPLA) de 1991, pour ce qui est des personnes handicapées. Une nouvelle enquête, intitulée « Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) », a eu lieu à l'automne 2001. Les données du Recensement de 2001 et de cette enquête fourniront des données à jour sur les indicateurs de disponibilité de tous les groupes désignés au début de 2003.

Les taux estimatifs de disponibilité nous permettent de brosser un tableau de la population active canadienne, laquelle compte toutes les personnes âgées de 15 ans ou plus ayant travaillé à un moment ou l'autre au cours des 16 mois précédant le minorités visibles) ou des cinq années précédant l'ESLA de 1991 (les personnes handicapées). Étant donné la préférence accordée aux citoyens canadiens en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, les taux estimatifs de disponibilité au sein de la population active sont fondés sur le nombre de citoyens canadiens dont les compétences et l'expérience répondent aux exigences des groupes professionnels de la compétences et l'expérience répondent aux exigences des groupes professionnels de la compétences et l'expérience répondent aux exigences des groupes professionnels de la





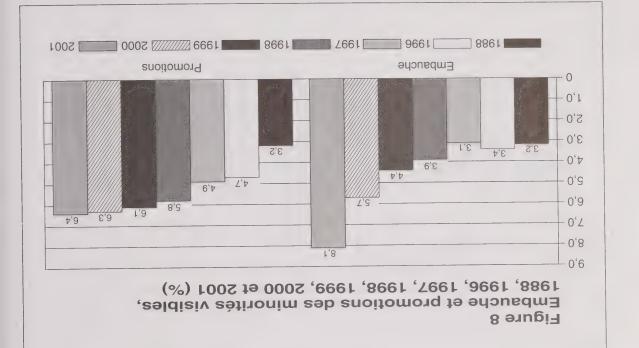
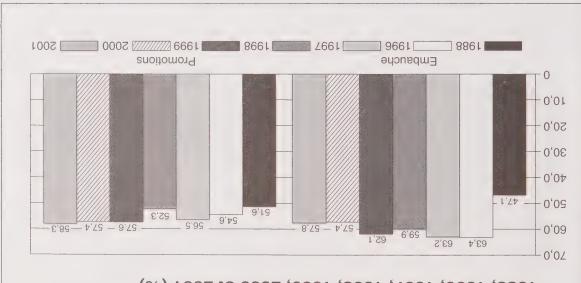
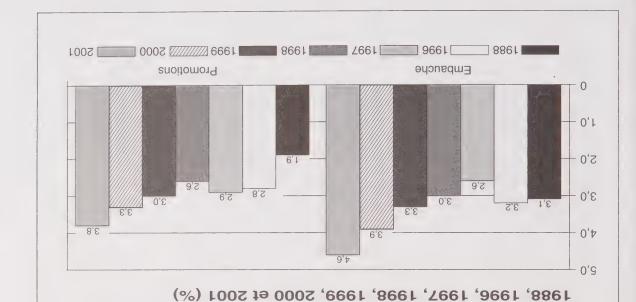


Figure 6



Figure 5 Embauche et promotions des femmes, 1988, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000 et 2001 (%)



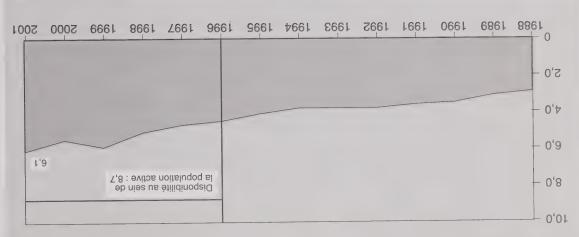


Embauche et promotions des Autochtones,

MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES (suite)

- Les membres des minorités visibles représentent 5,6 p. 100 des départs d'employés nommés pour une période indéterminée, soit une augmentation par rapport au taux de 4,2 p. 100 de l'an dernier.
- Parmi les grands ministères et organismes, Citoyenneté et Immigration Canada ainsi que Santé Canada emploient le taux le plus élevé de membres des minorités visibles, soit 12,8 p. 100 et 10,1 p. 100 respectivement, en comparaison de 9,5 p. 100 chacun l'an dernier.

Figure 4 Représentation des minorités visibles, de 1988 à 2001 (%)



MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES

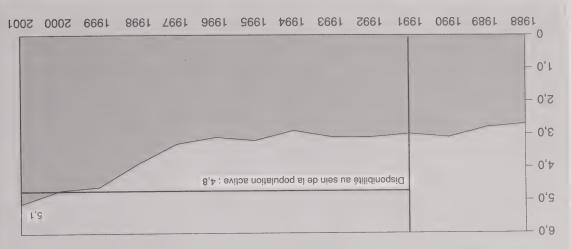
- Les membres des minorités visibles représentent 6,1 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale à la fin de la période visée par le présent rapport, ce qui constitue une hausse d'un peu plus d'un demi-point de pourcentage.
- Huit employés sur dix appartenant à ce groupe occupent des postes
 de durée indéterminée, soit la même proportion qu'il y a un an.
- Un peu plus de 21 p. 100 de tous les membres des minorités visibles appartiennent à la catégorie scientifique et professionnelle;
 6 employés sur 10 font partie des groupes ES (Économique, sociologie et statistique), EN (Génie et arpentage), SE (Recherche scientifique) et LA (Droit). Ces mêmes groupes représentent plus de la moitié de tous les employés de la catégorie scientifique et professionnelle.
- Un peu plus de 4 membres des minorités visibles sur 10 travaillent dans la région de la capitale nationale, soit la même proportion qu'il y a un an et la même proportion pour tous les employés.
- Les membres des minorités visibles représentent 8,1 p. 100 des personnes embauchées, soit une hausse considérable par rapport au taux de 5,7 p. 100 observé un an plus tôt.
- Les membres des minorités visibles représentent 11,5 p. 100 de toutes les personnes nommées pour une période indéterminée, soit une hausse par rapport au taux de 8,3 p. 100 observé il y a un an.
- Bien que plus de la moitié des nouveaux employés appartenant à une minorité visible soient entrés dans la catégorie scientifique et professionnelle ou dans la catégorie de l'administration et du service extérieur, près du tiers d'entre eux ont été embauchés dans la catégorie du soutien administratif.
- Les employés membres des minorités visibles ont reçu 6,4 p. 100 des promotions, ce qui est légèrement supérieur à leur représentation interne de 6,1 p. 100.

PERSONNES HANDICAPÉES

- La représentation des personnes handicapées dans l'effectif de la fonction publique fédérale est passée de 4,7 p. 100, il y a un an, à 5,1 p. 100.
- Neuf employés handicapés sur dix occupent des postes de durée indéterminée.
- Une personne handicapée sur cinq a été embauchée pour une période indéterminée, ce qui représente une amélioration par rapport à la proportion observée l'an dernier, qui était de 1 sur 6.
- Huit personnes handicapées sur dix ont été embauchées à la fonction publique fédérale dans la catégorie du soutien administratif ou dans celle de l'administration et du service extérieur.
- Les employés handicapés ont reçu 4,7 p. 100 des promotions, soit une faible augmentation par rapport au taux de 4,1 p. 100, l'an dernier; ce chiffre demeure cependant inférieur à leur représentation interne de 5,1 p. 100.
- Près de 2 personnes handicapées sur 3 ayant quitté la fonction publique occupaient un poste de durée indéterminée, soit une hausse par rapport
- à la proportion de l'an dernier (1 sur 2).

 Parmi les grands ministères et organismes, Développement des ressources humaines Canada est celui qui emploie le plus grand nombre ressources humaines
- ressources humaines Canada est celui qui emploie le plus grand nombre de personnes handicapées, soit un taux de 8,2 p. 100, une faible baisse comparativement au taux de 8,5 p. 100 il y a un an.

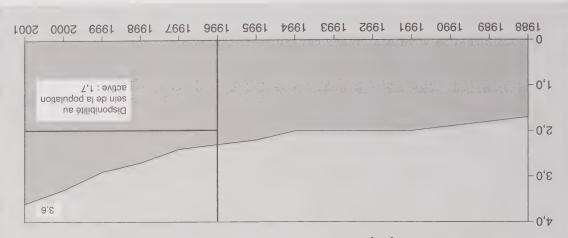
Figure 3 Représentation des personnes handicapées, de 1988 à 2001 (%)



AUTOCHTONES

- Les Autochtones forment 3,6 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, soit une augmentation par rapport au taux de 3,3 p. 100 observé au 31 mars 2000.
- Les Autochtones représentent 4,6 p. 100 des nouveaux employés dans la fonction publique fédérale, soit une hausse par rapport au taux de 3,9 p. 100 observé un an plus tôt.
- Les nouveaux employés autochtones embauchés dans la fonction publique fédérale le sont généralement dans les catégories du soutien administratif (36,8 p. 100) ou de l'administration et du service extérieur (28,8 p. 100).
- On observe une hausse considérable de la proportion d'Autochtones embauchés comme employés nommés pour une période indéterminée, soit 24,3 p. 100 par rapport à 17 p. 100 il y a un an.
- Près de 7 Autochtones sur 10 travaillent à l'extérieur de la région de la capitale nationale, soit une légère augmentation par rapport à l'an dernier.
- Les employés autochtones ont reçu 3,8 p. 100 des promotions, soit une augmentation par rapport au taux de 3,3 p. 100 observé il y a un an.
- Plus du tiers des Autochtones qui ont quitté la fonction publique fédérale occupaient un poste de durée indéterminée; ce taux s'établissait à 27 p. 100 l'an dernier.
- Parmi les grands ministères et organismes, Affaires indiennes et du Nord Canada demeure celui qui emploie la plus grande proportion d'Autochtones, soit 29,2 p. 100 comparativement à 28,5 p. 100 il y a un an. Néanmoins, 4 employés autochtones de la fonction publique sur 5 travaillent ailleurs qu'à Affaires indiennes et du Nord Canada.

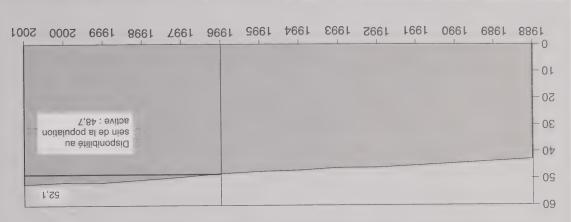
Figure 2 Représentation des Autochtones, de 1988 à 2001 (%)



FEMMES (suite)

- Six personnes sur dix embauchées dans la fonction publique fédérale sont des femmes; cette proportion est demeurée inchangée au cours des trois dernières années. Peu de changements ont été enregistrés sur le plan de l'embauche des employés nommés pour une période indéterminée par rapport aux employés nommés pour une période déterminée.
- Pour une deuxième année consécutive, l'embauche de moins de la moitié des femmes à la fonction publique s'est fait dans la catégorie d'entrée. Près de 30 p. 100 des femmes ont été embauchées dans la catégorie de l'administration et du service extérieur. Plus de la moitié des personnes embauchées dans la catégorie scientifique et professionnelle (51,1 p. 100) étaient des femmes.
- Les femmes ont reçu 6 promotions sur 10, soit une proportion semblable à celle de l'an dernier.
- Parmi les grands ministères et organismes, la Gendarmerie royale du Canada (GRC) (effectif civil) est celui qui emploie le plus grand nombre de femmes, soit 77,5 p. 100.

Figure 1 Représentation des femmes, de 1988 à 2001 (%)



2000-2001

L BRTIGAHO

LA FORCE DU NOMBRE : VERS UNE FONCTION PUBLIQUE

BYITATNESÈRGES

Les données indiquées dans le présent chapitre visent l'exercice commençant le ler avril 2000 et se terminant le 31 mars 2001. Selon la tendance notée dans les rapports précédents, la fonction publique du Canada se rapproche constamment de l'objectif qu'elle s'est fixé, devenir une fonction publique plus représentative, et affiche des progrès considérables sur le plan de l'embauche de membres des groupes désignés.

Points saillants des statistiques sur l'équité en emploi pour 2000-2001

LEWWE2

- Plus de la moitié des employés sont des femmes (52,1 p. 100), soit un taux légèrement supérieur à celui de l'an dernier.
- Le nombre de personnes nommées pour une période indéterminée ainsi que pour une période déterminée est à la hausse. Sensiblement plus de la moitié de tous les employés nommés pour une période indéterminée (50,5 p. 100) sont des femmes, soit un peu plus qu'il y a un an (49,7 p. 100). La proportion de femmes chez les employés nommés pour une période déterminée est stable à 61 p. 100, sensiblement la même que les années précédentes. Deux employés saisonniers sur cinq sont des femmes, soit une hausse par rapport à l'année précédente.
- La proportion de femmes dans la catégorie de la direction est d'environ 1 sur 3, passant de 28,4 p. 100 l'an dernier à 30 p. 100.
- Le tiers de tous les employés qui travaillent à l'extérieur du Canada sont des femmes.
- Comme le pourcentage de femmes dans la fonction publique a augmenté, celui des femmes également membres d'un autre groupe désigné (par exemple, les femmes handicapées) a aussi augmenté. Il est maintenant de 15,5 p. 100 alors qu'il était de 14,3 p. 100 en 1999-2000.

L'engagement du gouvernement du Canada, et le leadership et la diligence dont font preuve de nombreux intervenants, portent des fruits, comme en témoignent non seulement les données statistiques mais les programmes et initiatives que les ministères ont mis de l'avant pour assurer l'équité en emploi et accroître la diversité. Certains de ces programmes et initiatives sont décrits dans le chapitre 5, mais il vaut la peine de souligner ici les progrès que nous avons faits. Lorsque nous comparons la situation actuelle décrite dans notre plus récent rapport à celle décrite dans le rapport annuel de 1995-1996, nous devons admettre que la représentation globale s'est nettement améliorée pour chaque groupe désigné – femmes (48,2 à 52,1 p. 100), Autochtones (2,3 à 3,6 p. 100), personnes handicapées (3,1 à 5,1 p. 100) et personnes appartenant à une minorité visible (4,5 à 6,1 p. 100).

Nous devons toutefois éviter de nous reposer sur nos lauriers et oublier qu'il reste du travail à faire pour éliminer les obstacles, pour créer une fonction publique inclusive et, au bout du compte, pour offrir un milieu de travail exemplaire. L'équité en emploi est foujours une question d'actualité pour les quatre groupes désignés. Nous travaillons à nous attaquons aux problèmes de maintien en poste pour le groupe des Autochtones et nous efforçons d'augmenter leur nombre à l'échelle de la fonction publique. De plus, nous ne ménageons pas nos efforts afin de régler des problèmes liés à l'aménagement du lieu de travail pour les employés handicapés, à leur embauche et à leur cheminement de général et au sein de la gestion, comme en témoigne la mise en œuvre du plan d'action de Faire place au changement. Et, enfin, l'équité en emploi est toujours une question d'actualité pour le public en général puisque nous comprenons et respectons les d'actualité pour le public en général puisque nous comprenons et respectons les différences, et que nous reconnaissons les contributions de tous les Canadiens et toutes les Canadiennes.

Il est précisé dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi que : « cinq ans après l'entrée en vigueur de la présente loi, et à la fin de chaque période ultérieure de cinq ans, un comité de la Chambre des communes désigné ou établi par elle à cette fin procède à un examen complet [de ses] dispositions et de l'application de la présente loi ainsi que de leur effet. » Cela nous fournira sans aucun doute l'occasion de réfléchir au chemin que nous avons parcouru, à ce qu'il reste à faire et au rôle que joue la législation comme catalyseur du changement favorisant la création d'une fonction publique réellement représentative et inclusive

représentative et inclusive.

Cette importante initiative renforce l'engagement du gouvernement à combattre la sous-représentation persistante des minorités visibles dans la fonction publique. Les activités de mise en œuvre de ce programme ont été lancées il y a moins d'un an, et déjà nous constatons les efforts productifs des ministères et des organismes. Il reste néanmoins beaucoup de travail à faire pour créer une fonction publique représentative à l'égard de ce groupe désigné.

Dans le quatrième chapitre, « Faisons équipe avec nos partenaires », nous clarifions le rôle de leadership du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (le Secrétariat ou SCT) en ce qui a trait à l'équité en emploi et à certains des partenariats qu'il a établis en vue d'atteindre les objectifs en matière d'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. Ce chapitre décrit aussi certains des outils émanant de ces partenariats productifs.

Finalement, dans le cinquième chapitre, « Pratiques exemplaires dans les ministères et organismes », sous les thèmes du recrutement, du maintien en poste, de l'apprentissage et du développement de carrières, nous présentons certaines des initiatives novatrices et pratiques exemplaires que les ministères et organismes ont mises en place pour atteindre leurs objectifs en matière d'équité en emploi et ainsi instaurer une culture organisationnelle plus ouverte à la diversité.

Application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Il y a déjà cinq ans que la fonction publique fédérale est assujettie à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, à l'instar des organisations du secteur privé régies par le gouvernement fédéral. Depuis plus d'une décennie, l'équité en emploi est une force directrice au sein de la fonction publique du Canada. Guidé initialement par une politique d'équité en emploi et plus tard par les dispositions sur l'équité en emploi contenues dans la Loi sur la gestion des finances publiques et la Loi sur l'emploi dans la Jonction publique, le fondement juridique a été renforcé en 1995 par l'adoption de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Au fil des ans, le gouvernement du Canada a fait des efforts constants pour respecter les principes de l'équité en emploi et éliminer les obstacles s'opposant à une inclusion pleine et entière des membres de groupes désignés dans les effectifs fédéraux. Les cadres supérieurs de la fonction publique du Canada se sont également investis dans le soutien et la gestion de la diversité, ainsi que dans l'embauche, le maintien en poste, l'apprentissage et le développement de carrières des fonctionnaires.

L'année dernière, nous avons noté les défis que la fonction publique devait relever sur le plan de la gestion des ressources humaines. Dans le discours du Trône prononcé en janvier 2001, le gouvernement du Canada se dit « déterminé à aller au bout des réformes nécessaires pour que la fonction publique du Canada continue d'évoluer et de s'adapter. »

Alors même que la fonction publique cherche à faire peau neuve en réponse aux réalités démographiques d'une institution vieillissante et aux défis connexes en matière de ressource humaines, puisqu'environ 45 p. 100 des fonctionnaires pourront prendre pour l'aider à devenir plus représentative et inclusive et, ainsi, mieux servir tous les Canadiens et les Canadiennes. Pour ce faire, il lui faudra être opportuniste sur le plan de l'embauche, du maintien en poste et de l'amélioration du mieux-être au travail, et édifier un lieu de travail où les aptitudes des membres appartenant aux groupes désignés, soit les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées sont valorisées et respectées.

Contenu du rapport

Dans ce neuvième rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique du Canada, nous pouvons constater les progrès accomplis au chapitre de la représentation de tous les groupes désignés, ainsi que les défis qui restent à relever, particulièrement en ce qui concerne les minorités visibles.

Le premier chapitre, « La force du nombre : Vers une fonction publique représentative », brosse un tableau statistique, conformément à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, et fournit des données pour la période allant du let avril 2000 au 31 mars 2001. Nous énumérons les améliorations dans la représentation, l'embauche, l'avancement et le maintien en poste des personnes appartenant à des groupes désignés. Ce chapitre présente aussi des données historiques pour aider les lecteurs à suivre nos progrès.

Dans le deuxième chapitre, « Programme des mesures positives d'équité en emploi : L'union fait la force », nous décrivons les résultats obtenus au cours de la troisième année du Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPÉE). Ce programme de quatre ans fournit un soutien au développement de la capacité institutionnelle liée à l'équité en emploi au sein des organisations fédérales pour faciliter l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et pour appuyer les changements culturels nécessaires à la création d'une fonction publique représentative et inclusive.

Le troisième chapitre, « Faire place au changement dans la fonction publique fédérale: Passons à l'action », souligne les progrès réalisés dans le cadre du plan d'action de Faire place au changement, qui a été approuvé par le gouvernement du Canada en juin 2000.

INTRODUCTION

La diversité est une caractéristique qui définit bien le Canada d'aujourd'hui et sa population est à l'image du monde. En tant qu'institution nationale, la fonction publique du Canada veut être représentative de la diversité canadienne tout en adoptant des valeurs clés telles la compétence, l'impartialité politique et le professionnalisme, pour améliorer la qualité de vie de tous les citoyens. La mise en œuvre des principes d'équité en emploi permet à la fonction publique du Canada de se doter d'idées, de compétences, de talents et d'habiletés qui lui permettront d'assurer aux Canadiens et aux Canadiennes des services efficaces au sein d'une économie et d'une société axées sur le savoir.

L'engagement et le défi

Dans le discours du Trône inaugurant la 37° législature du Canada, prononcé le attributs d'une fonction publique à l'image de la diversité canadienne. Elle sera ainsi en mesure d'attirer et de développer les talents nécessaires pour servir les Canadiens et les Canadiennes au XXI° siècle. » Dans son Rapport annuel sur la fonction publique du Canada [mars 2001], présenté au Premier Ministre, le greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet fait référence à une fonction publique moderne et « adaptée » qui sera en mesure d'offrir des programmes et services diversifiés et de meilleure qualité aux Canadiens et aux Canadiennes, et prête à relever les défis de l'économie du savoir.

Dans le cadre des efforts déployés pour créer une fonction publique plus moderne et pertinente, qui continuera d'être parmi les meilleures au monde, il est clair que nous devrons nous concentrer davantage sur nos effectifs et reconnaître que le fait d'attirer des candidats aux antécédents, perspectives et approches variés se traduit, comme le souligne le greffier du Conseil privé, par des services plus efficaces et pertinents ainsi que de meilleurs conseils stratégiques. Dans le document Des résultats pour les conadiens et les Canadiennes: Un cadre de gestion pour le gouvernement du Canada, prestation et les Canadiennes: Un cadre de gestion pour le gouvernement du Canada, prestation des services destinés aux Canadiens et la prestation des services destinés aux Canadiens et aux Canadiennes. Une telle approche, exige une analyse des méthodes de travail des fonctionnaires et de leur apport dans les domaines de l'élaboration des politiques, de l'exécution des programmes, de les domaines de l'élaboration des politiques, de l'exécution des programmes, de les Canadiens et de Canadiennes.

L



69 noisulano	66
Apprentissage et développement de carrières	96
Aménagement du lieu de travail	
Créer un milieu de travail inclusif pour tous les employés 94	† 6
Formation et outils pour les gestionnaires	69
Maintien en poste	
Responsabilisation et récompenses	76
Recrutement ciblé	
Intégration et planification	06
Recrutement 90	06
Chapitre 5 Pratiques exemplaires dans les ministères 98	68
Partenaires au chapitre de la formation en matière d'équité en emploi et de diversité	88
Vérifications de la Commission canadienne des droits de la personne pour assurer la conformité à l'équité en emploi	98
Formulaire de déclaration volontaire pour les Autochtones	98
Entente cadre entre la Commission canadienne des droits de la Assemblée des chefs du Manitoba	98
Conseil national des minorités visibles	\$8
Groupe de travail sur une fonction publique inclusive 84	78
Conseil mixte sur l'équité en matière d'emploi du Conseil national mixte	83
Sensibilisation	83
Conseils stratégiques 82	78
Réseau d'aménagements pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale	18
Groupes de travail spéciaux 81	18
Forum interministériel sur l'équité en emploi	18
Comité exécutif de l'équité en emploi	08
Forum des champions de l'équité en emploi	
Cadre de travail pour le dialogue entre le SCT et la fonction publique fédérale	08
Introduction 79	62
Chapitre 4 Faisons équipe avec nos partenaires	6 <i>L</i>

	46.7	
	Chapitre 2 Programme des mesures positives d'équité en emploi :	-
55	L'union fait la force	
95	Kesmuris et lensaues	
LS	Accidissement de la capacite	
88	Simo	
88	Milleu de uavan teapase en apase en apa	
65	Kepresentation	
	Fonds d'intervention – Équité en emploi	
63	Long the samplest and the spill I	
\$ 9	Educe en employ	
99	Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées – Équité en emploi	
99	Réseau d'aménagements pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale	
<i>L</i> 9	Chapitre 3 Faire place au changement dans la fonction publique	
<i>L</i> 9	fédérale: Passons à l'action Points saillants du plan d'action	
69	Le gouvernement souscrit au plan d'action	
69	Mise en œuvre du plan d'action	
01	Unité de coordination de Faire place au changement	
I L	Fonds de soutien Faire place au changement – Équité en emploi	
Z <i>L</i>	Partenariats	
EL	Des débuts prometteurs	
E <i>L</i>	Développement de la capacité des ministères	
EL	Reconnaître et récompenser les leaders	
7 <i>L</i>	Maintenir l'impulsion du changement – Groupe consultatif externe	
5L	Premières récoltes	
)L	Défis et possibilités	
	Défis à relever	
LL	Possibilités	

TABLE DES MATIÈRES

66	5C	manifelator L att. 1
L7	17.	əigolonimrəT
L7	an catoria	Données sur les me
97		
97	The state of the s	
52	day.	Effectif visé par le
52		
77	77	Notes techniques
77	77	Cessations d'emploi
23	52	Promotions
17	17	Embauche
70		Répartition selon la re
61		
<u>LI</u>		_
12		_
12		
ÞΙ		
14		
13		Représentation global
9		1002-0002 ruoq
	atistiques sur l'équité en emploi	
5	Vers une fonction publique	• * * *
		Chapitre 1
6	c andua n arannu na annha i mg	107 m on normanddy
3		
7		
I	I	L'engagement et le dé
T	T	THE ORDER OF THE PROPERTY OF THE



PRÉSIDENT DE LA CHAMBRE DES COMMUNES

Monsieur le Président,

Conformément au paragraphe 21(1) de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, j'ai l'honneur de soumettre au Parlement, par votre intermédiaire, le rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale pour 2000-2001.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

La présidente du Conseil du Trésor,

Luciones Johistones

Lucienne Robillard



PRÉSIDENT DU SÉNAT

Monsieur le Président,

Conformément au paragraphe 21(1) de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, j'ai l'honneur de soumettre au Parlement, par votre intermédiaire, le rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale pour 2000-2001.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

La présidente du Conseil du Trésor,

husiames foliabard

Lucienne Robillard



MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

Une des richesses du Canada est la diversité de sa population qui est composée de gens ayant une culture, des expériences et des antécédents variés. En tant qu'institution nationale, la fonction publique fédérale, dont l'objectif est d'assurer la prestation de services de la plus haute qualité aux citoyens canadiens, se doit de refléter cette diversité. Un tel effectif est davantage en mesure de donner aux Canadiens et aux Canadiennes les services exceptionnels qu'ils méritent et auxquels ils s'attendent.

Il y a déjà cinq ans que la Loi sur l'équité en matière d'emploi a été mise en œuvre dans la fonction publique fédérale. Nous avons déployé des efforts considérables au cours de cette période pour bâtir une fonction publique qui valorise et respecte vraiment les capacités des personnes appartenant aux quatre groupes désignés aux fins de l'équité en emploi – soit les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées. Nous avons maintenu le cap et accompli des progrès et les personnes handicapées. Nous avons maintenu le cap et accompli des progrès importants en vue d'améliorer la représentation globale de ces groupes désignés. Il reste cependant de nombreux défis à relever.

La fonction publique du Canada a pris des mesures concrètes pour devenir un employeur exemplaire et pour continuer de mettre en valeur les talents de ses employés actuels, tout en cherchant à attirer une nouvelle génération de travailleurs. Nous sommes bien décidés à mener à terme les initiatives de modernisation de la gestion de nos ressources humaines et à édifier une institution qui sera à l'image de la diversité canadienne. Nous sommes confiants d'être sur la bonne voie, et nous pourrons ainsi constituer un effectif innovateur et représentatif et offrir un milieu de travail positif et accueillant pour tous les Canadiens et toutes les Canadiennes compétents.

La présidente du Conseil du Trésor,

Lucienne Robillard
2002

Ce rapport est disponible en médias substituts.

NDLR : Pour ne pas alourdir le texte, le masculin est utilisé pour désigner tant les hommes que les femmes.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par la présidente du Conseil du Trésor, 2002

ISBN 0-662-66378-0 N_{\odot} de catalogue : BT 1-9/2001

Ce rapport est également disponible en format Acrobat, sur Internet à l'adresse suivante : http://www.tbs.sct.gc.ca/



2000-2001

L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale





Présidente President du Trésor of the Treasury Board

L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale

2000-2001

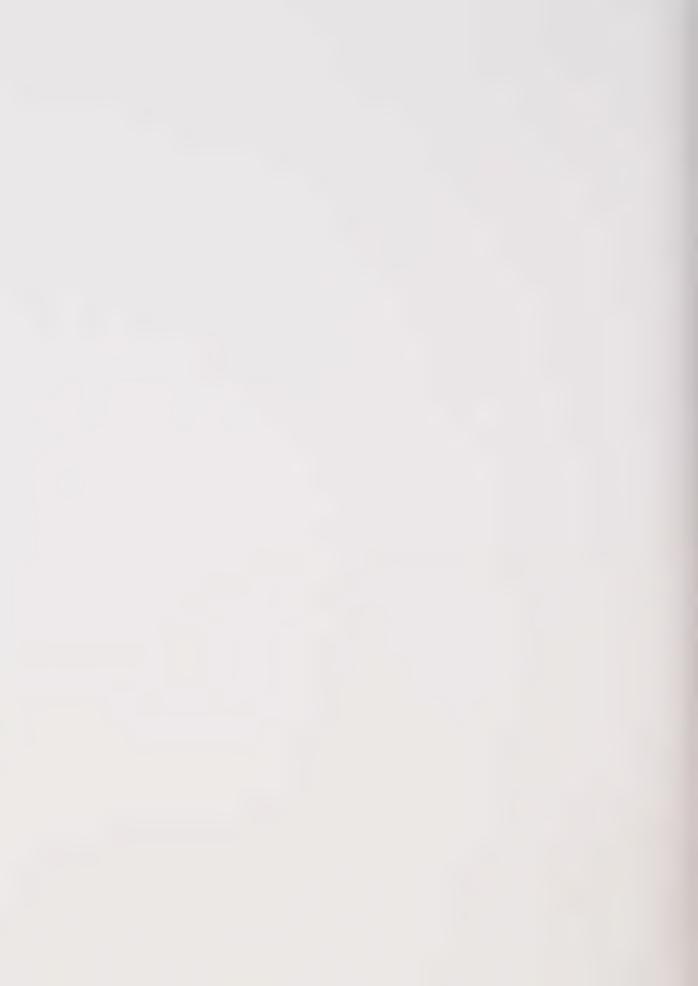
CA1 TB -652

President of the Treasury Board

Présidente du Conseil du Trésor



Employment Equity in the Federal Public Service 2001–02







2001-02



Also available in alternative formats

[©] Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by the President of the Treasury Board, 2003

Catalogue No. BT1-9/2002 ISBN 0-662-67065-5

This document is also available in Adobe Acrobat format on the World Wide Web at the following address: http://www.tbs-sct.gc.ca/





PRESIDENT'S MESSAGE

The tenth annual report to Parliament on employment equity in the Public Service of Canada provides an opportunity to celebrate our successes and prepare for the challenges that remain. The Public Service of Canada is committed to becoming a more representative and inclusive workplace, staffed by competent professionals who provide high quality programs and services to Canadians.

As a national institution and the largest employer in Canada, the federal Public Service draws on the many talents and backgrounds found in every region of our country. In doing so, it benefits from different perspectives to foster creativity and innovation and encourage excellence. Our modernization of the human resources management framework for the Public Service will provide greater flexibility to capitalize on the wealth of skills found in Canada's diverse population. And, as a learning organization, we will continue developing the skills of our people in order to stay relevant to the needs of Canadians.

A decade after our first annual report, persons in the employment equity designated groups — women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities — are increasingly represented in our workforce and are making excellent contributions in their service to Canadians. We will continue to improve our work environment by upholding and building on our core values of respect, integrity, transparency, and professionalism.

As we look back over the past year and the last decade, we can take pride in the fact that the federal Public Service increasingly reflects the people it serves. It is equally clear, however, that there is much more work to be done.

As we look forward, we remain committed to building on the principles of employment equity to become representative and inclusive as we continue providing excellent service to Canadians.

Lucienne Robillard

President of the Treasury Board

Lucienne Labillarel







SPEAKER OF THE SENATE

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to subsection 21(1) of the *Employment Equity Act*, I have the honour of submitting to Parliament, through your good offices, the 2001–02 annual report on employment equity in the federal Public Service.

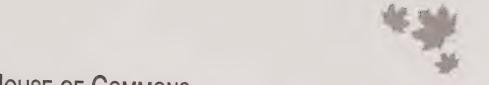
Sincerely,

Lucienne Robillard

President of the Treasury Board

Lucienne Lolielarel





SPEAKER OF THE HOUSE OF COMMONS

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to subsection 21(1) of the *Employment Equity Act*, I have the honour of submitting to Parliament, through your good offices, the 2001–02 annual report on employment equity in the federal Public Service.

Sincerely,

Lucienne Robillard

President of the Treasury Board

Lucienne Lolillarel



TABLE OF CONTENTS

introduction	1
What's in the Report	2
A Decade of Implementing Employment Equity in the Public Service of Canada: Our Statistical Progress	3
Chapter 1 Measuring progess: A Statistical Portrait of Employment Equity in the Public Service	5
2001–02 Employment Equity Statistical Highlights	
Overall Representation	
Gender	
Employment Type	
Occupational Category	
Age	15
Departments and Agencies	
Geographic Location	19
Salary	20
Hirings	21
Promotions	22
Separations	23
Technical Notes	
Federal Public Service	
Report Coverage	
Federal Departments and Agencies	
Term Employees	
Data on Persons in the Designated Groups	
Terminology	26
List of Tables	28

Employment Equity Positive Measures Program	55
Assessment of the EEPMP's Success	
2001–02 Projects	56
Employment Equity Partnership Fund Employment Equity Capacity Building	57 59
Supportive Workplace	59
Representation	
Employment Equity Intervention Fund	
Employment Equity Career Development Office	61
Employment Equity Enabling Resource Centre for Persons with Disabilities	61
Federal Public Service Job Accommodation Network for Employees with Disabilities	
Reflecting on Progress	62
Chapter 3 Embracing Change in the Federal Public Service: A Catalyst for Change	65
Engagement: A Broad-based Network	66
From Commitment to Action	
Pockets of Results	
Embracing Change Initiatives	
Departmental Initiatives	/ 1
Initiatives Funded Through the Employment Equity Embracing Change Support Fund	72
Projects Supported by the Employment Equity Embracing Change Support Fund	74
Departmental Visits	75 75
Challenges	

Chapter 4	
Partnering for Progress 7	7
Snapshots from Departments and Agencies – A Glimpse of Some Initiatives and Tools	3
All Designated Groups	
Persons with Disabilities 8	
Members of Visible Minorities	
Women	
Aboriginal Persons	7
Summary and Conclusion	9



INTRODUCTION

This is the tenth report on employment equity submitted to Parliament by the President of the Treasury Board. Looking back over fiscal year 2001–02, we can recognize several milestones in the implementation of employment equity in the Public Service of Canada. This period marks six full years that the federal Public Service has been covered by the *Employment Equity Act*, a period over which there were significant gains in improving the representation of all four designated groups: women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, and members of visible minority groups.

In last year's annual report, we noted that "employment equity still matters" for all four designated groups, despite our continuing successes in improving representation. This is still very much the case. While we are proud of more than a decade of progress in increasing the representation and participation of members of designated groups at all levels in the Public Service, there is a still long way to go before we can claim to be truly representative and inclusive.

The Employment Equity Positive Measures Program (EEPMP) came to its conclusion in March 2002. The EEPMP was put in place in 1998 as a four-year temporary program to provide support to federal departments and agencies as they responded to their employment equity obligations. Over its four-year existence, this program served as a catalyst to help departments integrate employment equity into their human resource and business planning systems, reducing the initial tendency for employment equity to be viewed as an "add-on."

Fiscal year 2001–02 also marks the first full year of implementing the *Embracing Change in the Federal Public Service* Action Plan. This plan, which resulted from the work of the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service, was endorsed by the Government of Canada in June 2000 and established a strategy for addressing the persistent under-representation of visible minorities in the Public Service.

Toward the end of 2001–02, we were putting the finishing touches on our *Policy on the Duty to Accommodate Persons with Disabilities in the Federal Public Service*, jointly developed by the Treasury Board and the Public Service Commission of Canada. This policy provides a framework for "inclusion by design"; in other words, the creation and maintenance of an inclusive, barrier-free work environment in the Public Service of Canada. Such an environment can make the workplace better for everyone.

Over the year, departments and agencies continued to improve their performance, and many of those audited by the Canadian Human Rights Commission were found to be in full compliance with their legislated obligations. The Treasury Board of Canada Secretariat continued to work closely with its partners to strengthen the capacity of federal institutions to respond to requirements of the *Employment Equity Act*.

The events of September 11, 2001, challenged many Canadian values and, some say, shook the foundations of our efforts to build a more inclusive and respectful society. In response, the clear and balanced messages issued by many senior government officials, including the President and the Secretary of the Treasury Board and the President of the Public Service Commission of Canada, emphasized their continuing commitment to diversity and employment equity in the Public Service of Canada. This commitment stems from the belief that there is strength in diversity; that as a national institution striving for exemplary performance in delivering a wide range of services to Canadians, the Public Service of Canada must be representative of such diversity; and that Canadian values are strong enough to counter intolerance, mistrust, and exclusion.

What's in the Report

In December 1992, Parliament passed the *Public Service Reform Act*, which amended various federal statutes, including the *Financial Administration Act*, and provided the legal foundation for implementing employment equity in the federal Public Service. This legislative framework required the President of the Treasury Board to table in Parliament an annual report on the "state of employment equity in the Public Service during the immediately preceding fiscal year." As noted in the first report to Parliament, for the 1992–93 fiscal year, "the federal government considers employment equity a priority because it believes that the Public Service will be more effective and better respected if people who are broadly representative of the Canadian population work in it. Diversity of experience and perspective are expected to lead to better advice to government and more responsive service to Canadians A representative Public Service will provide powerful testimony that all Canadians are treated equitably and have the opportunity to serve in the Public Service at all levels."

There has been significant progress in implementing employment equity since this first report to Parliament. There is also strong evidence that the progress is sustainable. Our Embracing Change initiative and progress to date indicate that we are on the right path in responding to our most persistent challenge, the under-representation of members of visible minorities. The Public Service has also significantly increased its representation of women, Aboriginal peoples, and persons with disabilities, overall and in various occupational categories and levels.

As required by the 1995 Employment Equity Act, Chapter One covers the statistical picture, with data for the April 1, 2001, to March 31, 2002, reporting period. It again points to improvements in representation, hiring, promotion, and retention of persons in the designated groups. This chapter also presents historical data to help readers track our progress, including information dating back to the situation when the first report was tabled in Parliament.

In Chapter Two, we describe results achieved under the EEPMP. This four-year program served as the most significant central source of funding intervention in support of employment equity in the Public Service. It helped build institutional capacity for employment equity in federal organizations, facilitated the implementation of the *Employment Equity Act*, and supported the cultural changes required to establish a representative and inclusive Public Service. All regions and many departments are left with its legacy: the innovative programs and approaches to improving the representation and participation of members of designated groups and the networks established through the EEPMP, including those within the visible minority and persons with disabilities communities.

Chapter Three highlights achievements under the Embracing Change Action Plan, which was endorsed by the Government of Canada in June 2000. This major initiative is a reinforcement of the government's commitment to address the persistent under-representation and improve the participation of visible minorities in the Public Service. There is evidence of both statistical gains — for example, the number of visible minorities in the Public Service has increased by over 3,000 persons or close to 40 per cent — and significant cultural change since the Embracing Change Action Plan was implemented. The pace of progress needs to be significantly intensified, however, if the Public Service of Canada is to reach the goals outlined in the Action Plan.

In Chapter Four, we once again provide an update on the leadership role played by the Treasury Board of Canada Secretariat and some of the partnerships it has cultivated or strengthened to help implement employment equity in the Public Service of Canada. This chapter also describes some of the tools that have been developed as a result of these productive partnerships and presents the various ways departments view the implementation of employment equity.

Finally, the report conclude with a look ahead to next year and some of the challenges we must respond to and the mechanisms for so doing as we seek to foster a corporate culture that is more welcoming of diversity.

A Decade of Implementing Employment Equity in the Public Service of Canada: Our Statistical Progress

At the time of the first annual report to Parliament, designated group representation was as follows: women, 46.1 per cent; Aboriginal peoples, 2.0 per cent; persons with disabilities, 3.1 per cent; and members of visible minorities, 3.8 per cent. The current representation levels are as follows: women, 52.5 per cent; Aboriginal peoples, 3.8 per cent; persons with disabilities, 5.3 per cent; and members of visible minorities, 6.8 per cent. Within the Executive Group, which has decreased in size from 4,155 persons in 1992–93 to 3,901 in 2001–02, we have seen the following



improvements in designated group representation: women, 32.0 per cent from 17.6 per cent; Aboriginal peoples, 2.5 per cent from 1.1 per cent; persons with disabilities, 4.1 per cent from 1.9 per cent; and members of visible minorities, 3.8 per cent from 2.4 per cent. Progress has been dramatic in some areas and much slower in others.

The 1995 Employment Equity Act extended coverage to the federal Public Service, with obligations that are similar to those for the federally regulated private sector. The solid legal foundation and framework undoubtedly served as a stimulus to improving public service performance in implementing employment equity. However, as noted in our last report, other contributing factors included the Government of Canada's steadfast and continuing support for the principles of employment equity and acceptance among many that implementing employment equity is both a good thing and the right thing to do. By removing barriers to the full and equitable participation of designated group members and correcting conditions of historical disadvantage, organizations benefit from the wealth of skills, talents, experiences, and perspectives available in Canadian society.

The *Employment Equity Act* states that "five years after the coming into force of this Act and at the end of every five year period thereafter, a comprehensive review of the provisions and operation of this Act, including the effect of those provisions shall be undertaken by such committee of the House of Commons as may be designated by the House for that purpose."

Parliament therefore has a specified role in assuring the effectiveness of the *Employment Equity Act*. It is a role that will undoubtedly continue to have a significant effect on the implementation of employment equity in the Public Service of Canada and other organizations under federal jurisdiction. As the Act stipulates, this and previous reports to Parliament provide information to help carry out this role.

In December 2001, the House of Commons Standing Committee on Human Resources Development and the Status of Persons with Disabilities commenced such a review of the *Employment Equity Act*. In conducting its review and preparing a report to Parliament, the Committee heard from over 100 witnesses, including representatives of the Treasury Board of Canada Secretariat, the Public Service Commission of Canada, and several departments. The committee concluded that the legislation works even though there are important areas with respect to its implementation where improvements can be made. The Act therefore continues to provide a solid legislative framework for assuring equality and fairness in employment in workplaces under federal jurisdiction.

CHAPTER 1 MEASURING PROGRESS: A STATISTICAL PORTRAIT OF EMPLOYMENT EQUITY IN THE PUBLIC SERVICE

The data in this chapter cover the fiscal year April 1, 2001, to March 31, 2002. Several trends are worth noting. First, the overall representation of all designated groups continued to increase. Second, recruitment outpaced workforce availability for three of the designated groups, although readers should note that the availability figures date back to 1996. In the case of persons with disabilities, recruitment is below workforce availability, the latter deriving from 1991 data. Third, progress continued to be made in the promotion of designated groups within the federal Public Service. Finally, a comparison of data in this the tenth annual report on employment equity with that in the first annual report to Parliament (for 1992–93) reveals that there has been considerable progress in improving the situation of members of the designated groups.

2001–02 Employment Equity Statistical Highlights

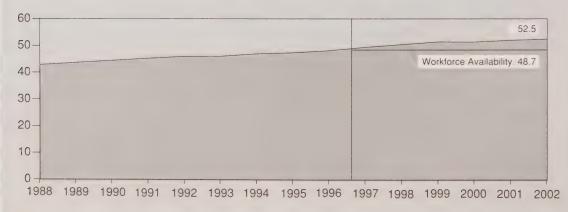
WOMEN

- There continued to be improvement in the overall representation of women, who now make up 52.5 per cent of all employees, up marginally from 52.1 per cent last year. This contrasts with 46.1 per cent representation a decade ago.
- There was a small increase in the percentage of women who were indeterminate employees last year, from 50.5 per cent to 51.2 per cent. Women continued to make up 6 in 10 term employees (60.4 per cent), similar to previous years. Slightly more than one-third of seasonal employees were women (35.7 per cent), down from approximately 40 per cent last year.
- Progress continued to be made in the Executive category, where the representation of women was at 32 per cent, an increase from 30 per cent last year and 28.4 per cent two years ago.

WOMEN (cont'd)

- Women also continued to have increasing representation in the Scientific and Professional category, rising from 37.8 per cent last year to 38.9 per cent.
- Women who are also members of another designated group (for example, Aboriginal women) rose to 16.5 per cent from 15.5 per cent in 2000–01.
- Most persons hired into the federal Public Service (6 in 10)
 were women, the same proportion as for the past several years.
 Some progress has been made in the hiring of indeterminate
 (now over a quarter of women hired) versus term employees.
- The proportion of women entering the federal Public Service via the Administrative Support category continued to decline (now at less than half), although this category is still the major point of entry. Close to 30 per cent of women were hired into the Administration and Foreign Service category. Just about half of all persons hired into the Scientific and Professional category (49 per cent) were women.
- Women received 6 in 10 of all promotions, similar to last year's share.
- As it has for several years, of the large departments and agencies, the Royal Canadian Mounted Police (federal public service staff) continued to employ the highest proportion of women, at 77.6 per cent.

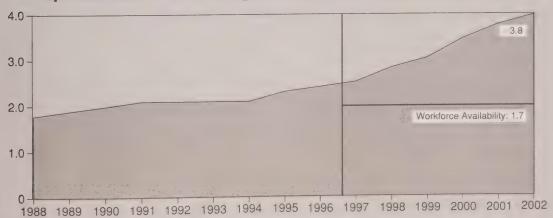
Figure 1
Representation of Women, 1988 to 2002 (%)



ABORIGINAL PEOPLES

- Aboriginal peoples accounted for 3.8 per cent of the federal public service workforce, a slight improvement from the 3.6 per cent as at March 31, 2001.
- Aboriginal peoples constituted just about the same proportion (4.5 per cent versus 4.6 per cent a year ago) of all new hires into the federal Public Service.
- New Aboriginal employees continued to enter the federal Public Service primarily through the Administrative Support or the Administration and Foreign Service categories (37.2 per cent and 31.6 per cent respectively; the data recorded for each category are higher than a year ago).
- The past couple of years have seen a significant increase in the proportion of Aboriginal peoples hired as indeterminate employees (34 per cent this year compared to 24.3 per cent a year ago and 17 per cent the previous year).
- Most Aboriginal employees (approximately 7 in 10) work outside the National Capital Region, no change from last year.
- Aboriginal employees received 4.1 per cent of all promotions compared to 3.8 per cent last year and 3.3 per cent a year earlier.
- Over one third of all Aboriginal peoples who left the federal Public Service were indeterminate employees, a similar proportion to last year.
- While the largest number of Aboriginal employees (1,117) worked at Indian and Northern Affairs Canada (INAC), this is less than 20 per cent of the Aboriginal population in the Public Service. Four of five Aboriginal employees, therefore, work at departments other than INAC.

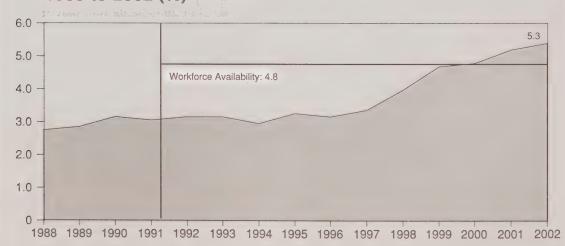
Figure 2
Representation of Aboriginal Peoples, 1988 to 2002 (%)



PERSONS WITH DISABILITIES

- There was a slight increase in the representation of persons with disabilities in the federal Public Service, up to 5.3 per cent from 5.1 per cent a year ago and 4.7 per cent a year earlier.
- Nine out of 10 persons with disabilities were indeterminate employees.
- One out of 4 employees with disabilities was hired as an indeterminate employee, an improvement from last year's 1 in 5 and
 1 in 6 a year earlier.
- Three quarters of persons with disabilities entered the federal Public Service in the Administrative Support or Administration and Foreign Service categories, down from 8 in 10 a year ago.
- Employees with disabilities received 4.8 per cent of all promotions, roughly the same as last year.
- Well over half (57 per cent) of persons with disabilities separating from the federal Public Service were indeterminate employees, down from 60 per cent last year.
- Of the large departments and agencies, Human Resources Development Canada (HRDC) continued to employ the highest proportion of persons with disabilities, at 7.9 per cent, although the proportion has decreased from 8.2 per cent a year ago.

Figure 3 Representation of Persons with Disabilities 1988 to 2002 (%)



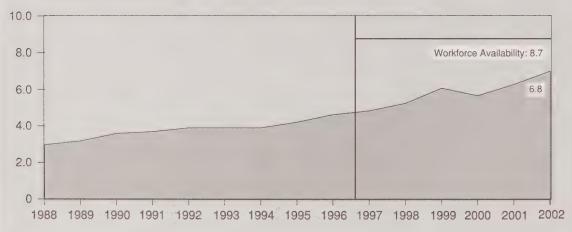
PERSONS IN A VISIBLE MINORITY GROUP

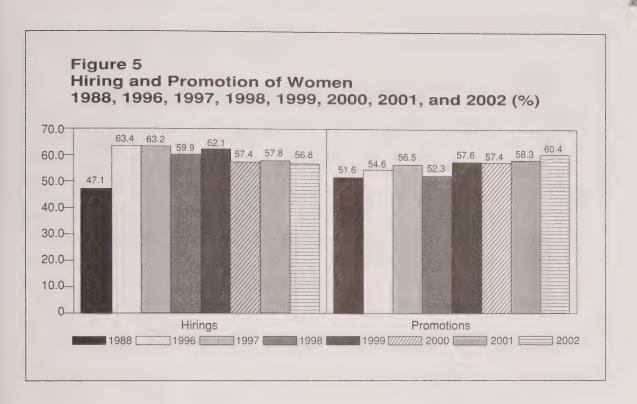
- Persons in a visible minority group represented 6.8 per cent of the federal public service workforce at the end of March 2002, an increase of more than half a percentage point, which constitutes the largest annual increase to date.
- Eight out of 10 workers in this group were indeterminate employees, the same proportion as last year.
- Just over 21 per cent of all persons in a visible minority group were in the Scientific and Professional category. Six in 10 were found in the Economics, Sociology and Statistics (ES); Engineering and Land Survey (EN); Scientific Research (SE); and Law (LA) groups. These same groups account for more than half of all employees in the Scientific and Professional category.
- Forty-three per cent of employees in a visible minority group worked in the National Capital Region, a little higher than last year and roughly the same as for all employees.
- Of all new hires, 10 per cent were persons in a visible minority group, a noteworthy increase from 8.1 per cent a year earlier and 5.7 per cent the previous year.
- Of all new indeterminate employees, 12.3 per cent were members of a visible minority group, up from 11.5 per cent a year earlier.
- While over half of all new employees in a visible minority group entered via the Scientific and Professional and the Administration and Foreign Service categories, almost one third were hired into the Administrative Support category.
- Employees in a visible minority group received 7.7 per cent of all promotions, higher than their internal representation of 6.8 per cent.

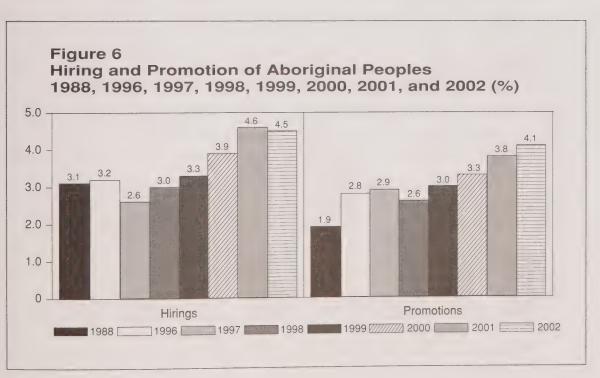
PERSONS IN A VISIBLE MINORITY GROUP (cont'd)

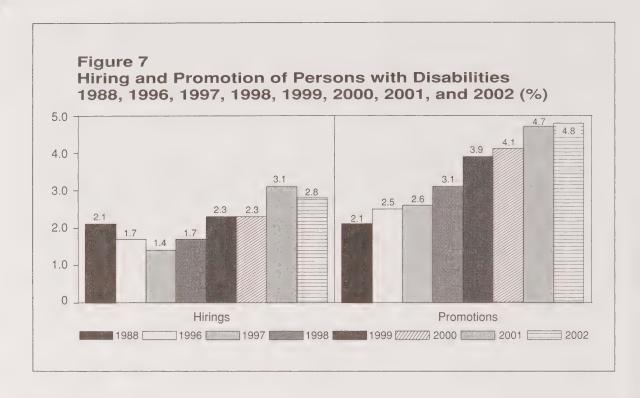
- Persons in a visible minority group accounted for 5.7 per cent of separations by indeterminate employees, just about the same as a year ago.
- Of the large departments and agencies, Citizenship and Immigration Canada and Health Canada employed the highest proportions of persons in a visible minority group, at 13.6 per cent and 11.4 per cent respectively, compared with 12.8 per cent and 10.1 per cent each a year ago. At 21.2 per cent, the Immigration and Refugee Board has the highest percentage overall.

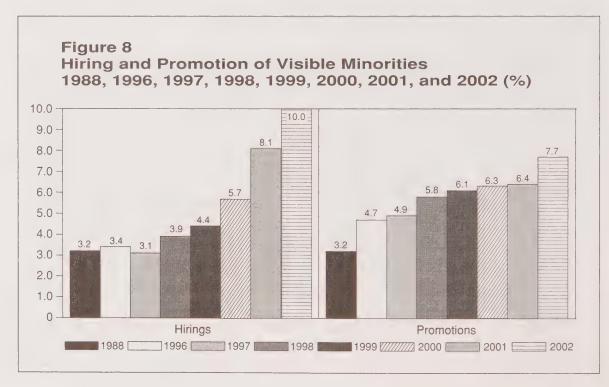
Figure 4
Representation of Persons in a Visible Minority Group 1988 to 2002 (%)











OVERALL REPRESENTATION

Figures 1 through 4 compare the representation of each designated group with workforce availability. (See Technical Notes at the end of this chapter.) These charts, as well as figures 5 through 8 and Table 1, also provide historical information on the four designated groups to help in tracking our progress over the past decade and a half.

Below is a current representation of the federal Public Service compared with the latest workforce availability estimates.

- For three of the four designated groups women (52.5 per cent), persons with disabilities (5.3 per cent), and Aboriginal peoples (3.8 per cent) representation rates are higher than their respective workforce availability rates of 48.7 per cent, 4.8 per cent, and 1.7 per cent.
- There is still under-representation of persons in a visible minority group with a gap of 1.9 percentage points between representation, 6.8 per cent, and the workforce availability figure of 8.7 per cent derived for public service purposes. This gap has narrowed, however, from the previous year, when it was 2.6 percentage points.

The *Employment Equity Act* requires that workforce availability indicators be used in determining whether or not an organization is representative. These indicators derive from the 1996 Census in the case of women, Aboriginal peoples, and persons in a visible minority group and from the 1991 Health and Activity Limitation Survey (HALS) for persons with disabilities. A new survey, the Participation and Activity Limitation Survey (PALS), was carried out in autumn 2001. Data from the 2001 Census and the PALS will allow the availability indicators for all designated groups to be updated in 2003.

Workforce availability estimates provide a picture of the Canadian workforce. They are derived initially from the population aged 15 years and older who have had some work experience in at least the 16 months prior to the Census (for women, Aboriginal peoples, and persons in a visible minority group) and the five years prior to the HALS (for persons with disabilities). Taking into account the preference accorded to Canadian citizens in hiring decisions for open competitions under the *Public Service Employment Act*, workforce availability estimates are based on the population of Canadian citizens with the skills and work experience relevant to the occupational groups in the federal Public Service. In March 2002, in the case of *Lavoie et al v. the Attorney General*

of Canada, the Supreme Court of Canada upheld the constitutionality of citizenship provisions in the *Public Service Employment Act*. The Court recognized the importance of Canada's citizenship policy and the legislative provisions that permit the application of such a preference. Workforce availability estimates for visible minorities in the Public Service are lower than in the general workforce because this citizenship preference is factored into the calculation of workforce indicators.

Gender

Table 2 presents the distribution of federal public service employees by gender as at March 31, 2002. The proportion of women who are also members of another designated group is now at 16.5 per cent of all women, up from 15.5 per cent a year earlier. There were increases for two groupings — the proportion of women in a visible minority group increased to 7.0 per cent compared with 6.2 per cent a year earlier, while the proportion of Aboriginal women rose marginally from 4.3 per cent to 4.5 per cent. Women with disabilities remained the same, at 5.0 per cent.

Women continue to account for more than 60 per cent of Aboriginal peoples in the federal Public Service. This is also true for both indeterminate and term employees. A more even gender balance was found among persons with disabilities and persons in a visible minority group, with exactly half and 53.5 per cent of employees being women, respectively.

Employment Type

Table 2 also includes information by employment type. The proportion of indeterminate employees is slightly higher than in previous years, 85.0 per cent compared with 83.9 per cent in 2000–01. There are similarly high proportions of indeterminate employees among the designated groups: 82.9 per cent for women, 83.6 per cent for Aboriginal employees, 90.6 per cent for persons with disabilities, and 81.5 per cent for employees in a visible minority group, all higher than last year.

The number of employees on strength for a specified period of three months or more was just about the same as last year: 23,107 versus 23,009, or 14.6 per cent of the total population (i.e., indeterminate employees, terms of three months or more, and seasonal employees). Over the past several years, most term employees — more than three-quarters but down from 8 in 10 last year — were members of the designated groups; this year 60.4 per cent are women, down by over 10 percentage points from last year.

Occupational Category

Overall, 2.5 per cent of all employees are in the Executive ranks, a touch higher than the previous year (2.4 per cent). Close to 1 in 3 persons in this occupational category are women (32 per cent), up from 30 per cent last year and almost double the percentage recorded in our first annual report.

With respect to the other occupational categories, the Scientific and Professional category showed the most growth (9.7 per cent or 1,865 employees), followed by Administration and Foreign Services (9.0 per cent or 5,209 employees), Technical (4.9 per cent or 794 employees), Operational (0.6 per cent or 116 employees), and Administrative Support (which decreased by almost 200 employees or 0.6 per cent).

More than half of all women (56.3 per cent, up from 53.6 per cent) were in the Executive, Scientific and Professional and Administration and Foreign Service categories. The Administration and Foreign Service category continued to be the largest grouping of women in the federal Public Service (44.8 per cent of all women), with some 9,000 more employees than the Administrative Support category (33.8 per cent). Approximately one-and-a-half per cent of all women in the federal Public Service were in the Executive category, well below the 3.5 per cent for men and the 2.5 per cent for all employees.

The representation of Aboriginal peoples, persons with disabilities, and persons in a visible minority group in the Executive category have all increased since last year's report. This year, they were at 2.5 per cent, 4.1 per cent, and 3.8 per cent respectively, up from 2.0 per cent, 3.5 per cent, and 3.4 per cent in 2001.

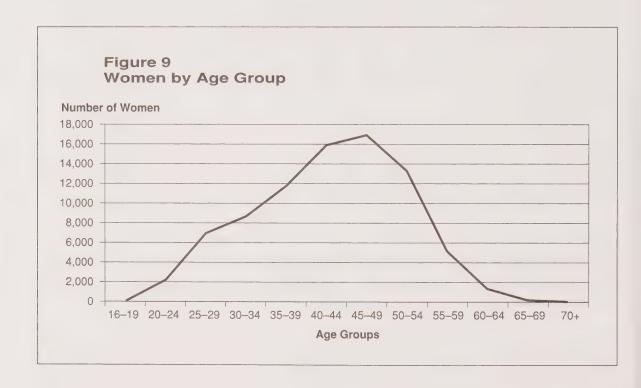
Age

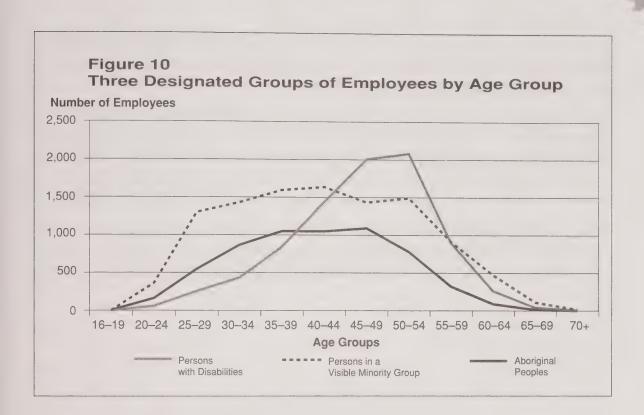
Table 4 presents the age structure of the designated groups in 2001–02 by occupational category. At 43.4 years, the average age of federal public service employees is about the same as it was the past few years.

The proportion of employees aged 45 and older dropped slightly from last year, currently at 47.9 per cent, versus 48.3 per cent last year. However, apart from persons in a visible minority group, the designated groups showed increases in the proportion of individuals in the upper age brackets. Almost two thirds of persons with disabilities were 45 years or older. This group had the highest average age (46.5), while Aboriginal employees had the lowest average age (41.1).

The gap between men and women continued the trend started several years ago when half of all men were aged 45 and over compared with 4 in 10 women. The proportion of women in this age group increased this year by 1.5 per cent to 44.8 per cent whereas for men the proportion is 54 per cent. The average age for women was 42.4 years, one year younger than the overall average and two years younger than that for men (44.4 years).

With respect to the other designated groups, the proportion of Aboriginal employees aged 45 and over rose by 1.0 per cent to reach 38.5 per cent of all Aboriginal employees. The proportion of employees with disabilities in the same age bracket has continued to rise since 1993–94 when it was 45 per cent. Currently, it is 63.6 per cent compared with 61.8 per cent last year. The proportion of employees in a visible minority group aged 45 or older dropped by 2.5 per cent compared to a year ago (43.7 per cent versus 41.2 per cent). At 42 years, the average age for all employees in a visible minority group decreased slightly from last year's 42.6.





Departments and Agencies

Table 5 shows representation by departments and agencies, most of which experienced increases in the size of their populations, continuing the upward trend started in 1998–99. Among the 18 larger departments (i.e., those with 3,000 or more employees), only Agriculture and Agri-Food Canada showed a decrease in total number of employees. The Department of Justice Canada showed the greatest increase, up 16.3 per cent to 4,239 employees from last year's 3,646.

There was little change in the proportion of women in each of the large departments. The highest proportion was again at the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) (federal public service staff) and HRDC, where approximately 8 in 10 and 7 in 10 employees, respectively, were women. As in previous reports, the department with the lowest proportion of women employees was Fisheries and Oceans Canada where increases have been marginal over the past two years (29.8 per cent now versus 28.5 per cent a year ago and 27.7 per cent prior to that). With an increase of almost 900 employees overall, Health Canada had the largest increase in the number of women (584) compared to last year, while the proportion of women in the Department of Foreign Affairs and International Trade had the largest percentage point increase (1.6) and now has 48 per cent women in its workforce.

As they did last year, five departments — INAC, Correctional Service Canada, HRDC, Health Canada, and National Defence — accounted for nearly 63 per cent of Aboriginal employees this year, up from just under 60 per cent.

At 29.9 per cent, up from 29.2 per cent a year earlier, INAC continued to have the highest proportion of Aboriginal employees, as it has since our first report. This was more than four times the proportion in the next highest department, Health Canada, with 7.2 per cent. Correctional Service Canada surpassed HRDC to become second in the number of Aboriginal employees in its workforce, 862 compared with 1,117 at INAC.

While eighteen departments and agencies (two more than last year) had only one or no Aboriginal employees, for the most part, it was primarily the small ones (i.e., 100 employees or fewer) that had low levels of Aboriginal representation. Twelve of these smaller departments had 30 or fewer employees.

Among departments and agencies with between 100 and 1,000 employees, the Canadian Human Rights Commission and the Office of the Secretary to the Governor General both recorded the highest proportions of persons with disabilities (12.1 and 8.7 per cent respectively). Among departments with more than 1,000 employees, HRDC and the Public Service Commission of Canada, at 7.9 and 7.0 per cent respectively, have the highest proportions. Each of the 13 departments that had no employees with disabilities has a population of fewer than 100 employees.

Together, HRDC, Public Works and Government Services Canada (PWGSC), Health Canada, National Defence, Citizenship and Immigration Canada, Statistics Canada, and Correctional Service Canada account for 56.8 per cent of employees in a visible minority group compared with 54.9 per cent of all federal public service employees. Each of these departments employs more than 500 individuals from this designated group. Close to 1 in 6 of all employees in a visible minority group worked at HRDC, where they represent 7.1 per cent of the total employee population. As it did last year, Citizenship and Immigration Canada leads the large departments in percentage representation (13.6 per cent versus 12.8 per cent last year), along with Health Canada. Among departments and agencies with fewer than 1,000 employees, for the fourth year in a row, the Immigration and Refugee Board has the highest percentage of employees from a visible minority group (21.2 per cent).

Geographic Location

The geographic distribution of federal public service employees is presented in Table 6 and Figure 11. With over 64,000 employees, the National Capital Region has the highest concentration (40.8 per cent) of the federal workforce, slightly higher than last year's 39.4 per cent. The proportions of women (42.9 per cent) and members of visible minority groups (43.4 per cent) in the NCR were slightly higher than for the public service workforce as a whole. Over two thirds of Aboriginal peoples worked outside the National Capital Region.

Excluding the National Capital Region, Ontario has the highest number of employees in all four designated groups. Prince Edward Island has the highest proportion of women (6 in 10). One third of all employees working outside Canada are women, the same proportion as last year.

Figure 11
Distribution of Federal Public Service Employees
by Designated Group and Region of Work (%)

	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority Group
Newfoundland and Labrador	40.4	3.3 🥌 🖫	3.9×,	0.7
Prince Edward Island	61.6	2.4	6.7	1.5
Nova Scotia	39.9	2.4	6.2	4.6
New Brunswick	52.6	2.1	4.5	1.0
Quebec	53.7	2.8	4.0	5.0
Ontario	54.5	2.8	5.9	8.6
Manitoba	55.1	10.7	5.9	5.7
Saskatchewan	52.6	12.1	5.0	2.9
Alberta	53.8	7.0	6.2	6.4
British Columbia	48.0	4.6	5.6	,11.4
Yukon	58.0	17.0	4.4	(
Northwest Territories	54.6	22.3	2.6	3.5
Nunavut	51.0	29.7	2.1	4.1

Excluding the territories, Manitoba and Saskatchewan have the highest proportions of Aboriginal employees in the federal workforce (10.7 per cent and 12.1 per cent respectively). Quebec (excluding the National Capital Region) and New Brunswick have the lowest proportions (1.4 per cent and 2.1 per cent respectively). Employees with disabilities ranged from a low of 2.1 per cent in Nunavut to a high of 7.1 per cent in Ontario (outside the National Capital Region). As with Aboriginal peoples, the regional distribution of visible minority group members showed considerable variation. As in previous years, British Columbia leads all provinces with 11.4 per cent of visible minorities in the federal workforce there. At the other end of the spectrum is Newfoundland and Labrador at less than 1 per cent, the same as the previous year. Newfoundland and Labrador is the only province or territory with less than 1 per cent representation for any designated group. At 29.7 per cent, Nunavut has the largest proportion of Aboriginal employees, an increase of 1.4 percentage points over the last year.

Salary

Table 7 presents the distribution of designated groups by salary as at March 31, 2002. All four groups showed a slight increase in the proportion of employees earning \$50,000 or more.

The proportion of federal public service employees earning \$50,000 or more rose by 8.1 percentage points to 45.2 per cent. The proportion of women earning \$50,000 or more improved to 33.3 per cent of all women in 2001–02 from last year's 25.9 per cent and 22.3 per cent two years ago. However, the gap between women and men remains similar to last year's. The proportion of men earning this salary also increased, to 58.3 per cent from 49.4 per cent. This amounts to a 25-percentage point difference between men and women, the equivalent of 2000–01. As a proportion of all employees, women earning \$50,000 or more rose to 38.7 per cent from 36.3 per cent last year and from 24.7 per cent six years ago. The proportion of individuals earning \$50,000 or more as a percentage of all employees also increased in the other designated groups. Aboriginal employees rose to 3.0 per cent from 2.6 per cent; persons with disabilities to 4.6 per cent from 4.4 per cent; and persons in a visible minority group to 6.7 per cent from 6.3 per cent.

An examination of each designated group separately reveals the following: the proportion of Aboriginal employees earning \$50,000 or more increased to 36.1 per cent from 26.7 per cent; employees with disabilities to 39.5 per cent from 32.1 per cent; and employees in a visible minority group to 44.4 per cent from 38.3 per cent. The relatively higher proportion of employees in a visible minority group earning \$50,000 or more is due largely to their heavy representation in the Scientific and Professional category.



Hiring figures for the federal Public Service are displayed in Tables 8 to 10. They include persons added to the federal public service payroll between April 1, 2001, and March 31, 2002, and comprise indeterminate employees, students, casual employees, and other persons whose terms of three months or less have been extended. (See Technical Notes further in this chapter.)

Compared with last year, only persons in a visible minority group showed an increase in their share of hiring, increasing from 8.1 per cent in the previous year to 10.0 per cent this year. Women continued to account for the majority of new recruits at 56.8 per cent, versus 57.8 per cent last year. Persons with disabilities made up 2.8 per cent of new hires compared with 3.1 per cent last year, and Aboriginal persons, 4.5 per cent versus 4.6 per cent last year.

Despite increases for the other categories over the years, most women (42.7 per cent in 2001–02) continued to enter the federal Public Service via the Administrative Support category. Furthermore, nearly 8 in 10 of the new entrants into this category are women (although the figure this year is down marginally from last year). The proportion of women entering the Public Service via the Scientific and Professional category rose slightly from a year ago (13.1 per cent compared with 11.9 per cent), while 42.5 per cent of hires into the Executive category (entries from outside the Public Service) were women. The figure for last year was 34.1 per cent.

While most people continue to enter the federal Public Service as term employees, the proportion has been dropping in recent years (71.4 per cent in 2001–02 from 76.3 per cent last year and 79.7 per cent two years ago). Conversely, the share of indeterminate employees among new hires has been increasing: 28.1 per cent compared to 21.0 per cent a year ago and 19.1 per cent in 1999–2000. An examination of the designated groups reveals that 25.3 per cent of women, 34 per cent of Aboriginal peoples, 27 per cent of persons with disabilities, and 34.6 per cent of persons in a visible minority group were hired for an indeterminate period. This represents a significant increase in indeterminate hires for all designated groups.

More than 4 in 10 of all new employees, and nearly half of all new female employees, were hired in the National Capital Region. A lower ratio was recorded for Aboriginal persons (33.9 per cent), and slightly higher ones for employees with disabilities (52.6 per cent) and members of a visible minority group (52.2 per cent).

Ontario (excluding the National Capital Region) led all areas in the number (2,137) of women hired. The proportion of women among new hires was highest in Prince Edward Island, where 7 out of 10 new employees were female. While 13 per cent of all new employees joined the federal Public Service in the Prairie provinces, 30.1 per cent of all new Aboriginal employees were hired in those provinces. British Columbia accounted for 8.4 per cent of all new hires and 12.3 per cent of persons in a visible minority group.

Promotions

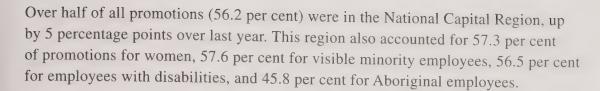
Promotions constitute appointments to positions at higher maximum levels of pay. (See Technical Notes further in this chapter.) Tables 11 to 13 provide information on promotions in 2001–02.

There continued to be increases in the share of promotions experienced by all four designated groups. For three of the four, shares of promotions were higher than internal representation. For persons with disabilities, the promotion share of 4.8 per cent was below this year's representation of 5.3 per cent.

For Aboriginal employees and persons in visible minority groups, the variances between promotional share and internal representation were slight: 4.1 per cent of all promotions for the former compared with an internal representation of 3.8 per cent and 7.7 per cent for visible minorities compared with an internal representation of 6.8 per cent. Women earned 60.4 per cent of all promotions compared with an internal representation of 52.5 per cent.

For the federal Public Service as a whole, 90.4 per cent of promotions during 2001–02 went to indeterminate employees, a small rise from last year. Similarly, among the designated groups, the overwhelming majority of promotions went to indeterminate employees.

The highest number of promotions for all four designated groups, as for the federal Public Service as a whole, involved movements to or within the Administration and Foreign Service category. These movements accounted for approximately half of all promotions, as well as for Aboriginal peoples, persons with disabilities, and persons in a visible minority group. The share was slightly higher for women (57.8 per cent). Almost one quarter of all promotions attained by visible minorities involved movements to or within the Scientific and Professional category.



Separations

The final three tables, 14 to 16, present information on separations — persons removed from the federal public service payroll. Separations include employees whose appointment for a term or specified period ended during the 2001–02 fiscal year. There were 11,192 separations this year, an increase of more than 1,000 or 10.2 per cent over last year's total of 10,159.

Almost 7 in 10 of all separations (69.3 per cent) involved persons in the designated groups, compared with 65.5 per cent last year. Women showed a small increase in the proportion of separations (to 53.9 per cent in 2001–02 from 51.7 per cent the previous year). The other three designated groups also showed slight increases — for Aboriginal employees to 4.5 per cent and persons with disabilities to 4.6 per cent from 4.1 per cent each in 2000–01 and for visible minorities to 6.3 per cent from 5.6 per cent.

Analysis by regions reveals that the ratio of total separations to total employees is lowest in Prince Edward Island (4.6 per cent) and highest in Saskatchewan (12.9 per cent).

Sixty per cent of all separations occurred in the Administration and Foreign Service and the Administrative Support categories, up from 57 per cent for these two categories a year ago. Women accounted for 53.9 per cent and 78.7 per cent respectively of all separations from these groups; women are heavily represented in both of these categories. Among the separations from the Scientific and Professional category, the proportion of women increased marginally to 48.8 per cent from 46.6 per cent last year.

The separation rate of persons in a visible minority group was highest in the Scientific and Professional category, where they are more heavily concentrated. This year's rate for this occupational category was 9.1 per cent, compared to 8.9 per cent last year.

The rate of Aboriginal separations ranged from 1.9 per cent in the Technical category to 5.6 per cent in the Administration and Foreign Service category.

Technical Notes

The following section provides statistics on the designated groups in the federal Public Service as at March 31, 2002. It includes summary data on women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, and persons in a visible minority group, as well as tables on hirings, promotions, and separations of persons in these groups.

Federal Public Service

Treasury Board is the employer for the federal Public Service as set out in the *Public Service Staff Relations Act*, Schedule I, Part I (PSSRA, I-I). Appointments are made according to the merit principle under the *Public Service Employment Act*, which is administered by the Public Service Commission of Canada.

The total number of employees in the federal Public Service was 164,220 as at March 31, 2002. This represents an increase of 8,860 persons or 5.7 per cent from March 31, 2001.

The employee population was distributed among the following categories:

Total	164,220
Casual employment	5,637
Terms of fewer than three months	1,073
Indeterminate, terms of three months or more, and seasonal	157,510

Report Coverage

This report includes information on indeterminate employees, term employees of three months or more, and seasonal employees. Due to the rapid turnover of students and casual employees, no information is reported on them, except in the case of hirings. Persons on leave without pay, including those on care and nurturing leave and educational leave, are not included in these tables. Their exclusion may affect the representation in some smaller departments. The statistics in this document also exclude Governor in Council appointees, ministerial staff, federal judges, and deputy ministers, who are also on the federal public service payroll.

As required under the *Employment Equity Act*, this annual report to Parliament presents information for the fiscal year beginning April 1, 2001, and ending March 31, 2002.

Federal Departments and Agencies

Under the PSSRA, I-I, the federal Public Service comprises almost 70 departments, agencies, and commissions for which the Treasury Board is the employer (see Table 5). The statistics in this report include only employees working for organizations covered by the PSSRA, I-I. These organizations vary in size, from large departments with more than 3,000 employees, through medium-sized departments with between 1,000 and 3,000 employees, to small institutions with 100 to 1,000 employees, and very small institutions with fewer than 100 employees. Some departments have employees in all provinces and territories while others are located only in the National Capital Region. The population for some small organizations is included with the larger institution that handles its payroll and administrative matters.

Term Employees

Both the *Financial Administration Act* and the *Employment Equity Act* define "employee" to include persons hired for a fixed duration of at least three months, traditionally referred to as "term employees."

Term employees fall into two categories:

- short-term employees appointed for fewer than three months; and
- long-term employees appointed for three months or more.

Since persons hired for less than three months are not part of the population under the *Employment Equity Act*, they are excluded from the statistics in this report. While employed in the federal Public Service, however, some persons who are initially hired as short-term employees become long-term or indeterminate employees. When this change in status occurs and the employee is not given an opportunity to self-identify, designated group representation may be under-reported. For this reason, departments and agencies have been collecting self-identification information from everyone added to the federal public service payroll.

Self-identification is the process by which persons voluntarily identify themselves as being members of one or more of the minority-designated groups or confirm that they are not.

Data on Persons in the Designated Groups

To assure consistency in the data presented in this chapter's statistical section, the Treasury Board of Canada Secretariat (TBS) uses the Incumbent File, which contains information on all employees for whom the Treasury Board is the employer in accordance with the PSSRA, I-I. Self-identification data are generated from the Employment Equity Data Bank maintained by TBS. Information derived from these two sources may not harmonize exactly with what may be obtained from departmental sources.

Data in the Incumbent File are derived monthly from the pay system of Public Works and Government Services Canada. Data on movements into the federal Public Service (hirings) and out of it (separations) are derived from the Incumbent File and one of its subsets, the Mobility File. Data on promotions come from the Appointments File administered by the Public Service Commission of Canada.

All tabulations, other than those for women, contain data obtained through self-identification.

The completeness and accuracy of employment equity data for the federal Public Service and its departments depend on employees being willing to self-identify and on departments providing opportunities for them to do so. Employees can self-identify when they join a department's workforce (including when they are engaged as students or casual employees) and during departmental self-identification surveys and campaigns. At any time, they may simply complete a self-identification form available from Employment Equity Co-ordinators in the department.

Terminology

"Hirings" refers to the number of persons added to the employee population during the fiscal year that the report covers. This includes indeterminate and seasonal employees, those with terms of three months or more, and those students and casual employees whose employment status has changed (to indeterminate, term of three months or more, or seasonal). "Hiring" measures the flow of employees into the federal Public Service; it may include more than one staffing action for term employees.

"Promotions" refers to the number of employee appointments to positions at higher maximum pay levels either within the same occupational group or subgroup or in another group or subgroup during the fiscal year covered by the report.

"Separations" refers to the number of employees (i.e., indeterminate, terms of three months or more, and seasonal) removed from the federal public service payroll during the fiscal year that the report covers. It measures the flow of persons out of the federal Public Service and may include more than one action for term employees. Separations include people who retired or resigned, as well as persons whose specified employment period (term) in the federal Public Service has ended. While people on leave without pay are excluded from the population counts derived from the pay-driven Incumbent File, they are included as separations when they leave the federal Public Service.

"Indeterminate employees" refers to people appointed to the federal Public Service for an unspecified duration.

"Seasonal employees" refers to people hired to work cyclically for a season or portion of each year.

"Casual employees" refers to people hired for a specified period of no more than 90 days by any one department or agency during the fiscal year. Casual employees are not included in the representation figures.

"Workforce availability" refers to the distribution of people in the designated groups as a percentage of the total Canadian workforce. For federal public service purposes, workforce availability is based only on Canadian citizens in those occupations in the Canadian workforce corresponding to the occupational groups in the federal Public Service.

List of Tables

Table 1

Representation of Designated Groups in the Federal Public Service

Table 2

Distribution of Designated Groups in the Federal Public Service by Type of Employment and Gender

Table 3

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Group

Table 4

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Age Group

Table 5

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Department or Agency

Table 6

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Region of Work

Table 7

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Salary Band

Table 8

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

Table 9

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

Table 10

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

Table 11

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

Table 12

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

Table 13

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

Table 14

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

Table 15

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

Table 16

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment



Representation of Designated Groups in the Federal Public Service

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees

	All Employees	Women	nen	Aboriginal Peoples	jinal	Persons with Disabilities	ns bilities	Persons in a Visible Minority Group	a Visible Group
	#	#	%	#	%	#	%	*	%
Public Service Representation									
As at March 31, 2002	157,510	82,663	52.5	2,980	3.8	8,331	5.3	10,772	6.8
As at March 31, 2001	149,339	77,785	52.1	5,316	3.6	7,621	5.1	9,143	6.1
As at March 31, 2000* (Revenue Canada excluded)	141,253	72,549	51.4	4,639	, co	289'9	4.7	7,764	5.5
As at March 31, 1999 (Revenue Canada included)	178,340	91,856	51.5	5,124	50	8,137	4.6	10,557	5.0
As at March 31, 1998	179,831	90,801	50.5	4,770	2.7	6,943	3.9	9,260	5.1
As at March 31, 1997	186,378	92,281	49.5	4,551	2.4	6,227	3.3	8,690	4.7
As at March 31, 1996	201,009	96,794	48.2	4,665	2.3	6,291	3.1	8,981	4.5
As at March 31, 1995	217,784	103,191	47.4	4,783	2.2	6,935	3.2	8,914	4.1
As at March 31, 1994	224,640	105,621	47.0	4,492	2.0	6,623	2.9	8,566	3.8
As at March 31, 1993	221,114	102,015	46.1	4,441	2.0	6,755	3.1	8,462	3.8
Workforce Availability 1996 Census	sns	A district of the state of the	48.7	,	1.7		4.8		8.7

* Revenue Canada became the new Canada Customs and Revenue Agency on November 1, 1999.

Note

Regulations. The estimates of workforce availability are based on information from the 1996 Census of Canada and the 1991 post-census Health and Activity Limitation Survey. They include only those occupations in the Canadian workforce that correspond to occupational groups in the The data in this and other tables in this report cover employees identified for the purpose of employment equity in the Employment Equity federal Public Service.

TABLE 2

Distribution of Designated Groups in the Federal Public Service by Type of Employment and Gender PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — as at March 31, 2002

							Type of I	Type of Employment	ent			
				Indete	Indeterminate		Term ≥	Term ≥ 3 Months	(0	Sea	Seasonal	
	All Em	All Employees	Gender			Gender			Gender			Gender
	##	%	%	*	%	%	#	%	%	*	%	%
Federal Public Service												
Total	157,510	100.0	100.0	133,818	100.0	100.0	23,009	100.0	100.0	683	100.0	100.0
Women	82,663	52.5	52.5	68,528	51.2	512	13,891	60.4	60.4	244	35.7	35.7
Men	74,847	47.5	47.5	65,290	48.8	48.8	9,118	39.6	39.6	439	64.3	64.3
Aboriginal Peoples												
Total	5,980	တ္	100.0	5,002	3.7	100.0	945	4.1	100.0	33	4.8	100.0
Women	3,705	4.5	62.0	3,009	4.4	60.2	682	4.9	72.2	14	5.7	42.4
Men	2,275	3.0	38.0	1,993	3.1	39.8	263	2.9	27.8	19	4.3	57.6
Persons with Disabilities												
Total	8,331	5.3	100.0	7,549	5.6	100.0	762	3.3	100.0	20	2.9	100.0
Women	4,162	2.0	50.0	3,710	5.4	49.2	442	3.2	58.0	10	4.1	50.0
Men	4,169	5.6	50.0	3,839	5.9	50.9	320	3.5	42.0	10	2.3	50.0
Persons in a Visible												
Minority Group												
Total	10,772	6.8	100.0	8,782	9.9	100.0	1,982	8.6	100.0	00	1.2	100.0
Women	5,766	7.0	53.5	4,548	9.9	51.8	1,215	80.00	61.3	က	1.2	37.5
Men	5,006	6.7	46.5	4,234	6.5	48.2	292	8.4	38.7	5	1.1	62.5
			The state of the s			The state of the s					-	and the second s

Note

each case show the representation of all members of the designated groups within the Public Service and their representation by gender within Shaded columns indicate the percentage representation by gender within each group of employees. Percentages in the unshaded columns in the Public Service.



Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Group

Occupation	Occupational Category	All	Wor	Women	Abor	Aboriginal Peoples	Person Disak	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority Group	in a ty Group
3		#	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	live	3,901	1,248	32.0	26	2.5	159	4.1	148	8.0
Scient	Scientific and Professional									
A C	Actuarial Science	4	-	25.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
AG.	Agriculture	00		12.5	-	12.5	-	12.5	0	0.0
A A	Architecture and Town Planning	221	57	25.8	4	₩, ₩,	9	2.7	26	11.8
)	Auditing	177	52	29.4	2	1.1	2	2.8	29	16,4
2 2	Biological Sciences	1,542	612	39.7	22	1.4	34	2.2	139	0.6
i S	Chemistry	428	163	38.1	_	0.2	7	1.6	88	20.6
	Dentistry	O	0	0.0	0	0.0	,	11.1	0	0.0
S	Defence Scientific Service		71	14.0	-	0.2	∞	1.6	59	11.6
	Folication		400	58.7	75	11.0	27	4.0	36	5.3
	Engineering and Land Survey		306	12.7	31	1.3	78	3.2	370	15.4
, (<u>)</u>	Fronomics. Sociology and Statistics	4,788	2,067	43.2	92	1.9	207	4.3	269	11.9
	Forestiv		17	16.8	_	1.0	9	5.9	က	3.0
£	Historical Research		99	40.9	2	1.5	4	2.9	က	2.2
_ <	Law		1,179	50.3	29	2.9	112	4.8	177	7.5
S	Library Science		304	72.0	ග	2.1	17	4.0	26	6.2
M	Mathematics		113	34.7	0	0.0	<u>t</u>	4.0	46	14.1
Q	Medicine		70	30.2	2	0.9	10	4.3	29	12.5
L N	Meteorology	513	74	14.4	က	9.0	14	2.7		2.7
S	Nutrition and Dietetics		26	100.0	-	3.8	0	0.0		3.0
	Nursing		1,266	84.1	127	8.4	40	2.7		6.9
О	Occupational and Physical Therapy	45	37	82.2	0	0.0	-	2.2	2	4.4

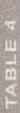
(000	Ţ		C	7	-	-	C L	L
	Physical Sciences	1,800	611	33.9	35	<u> </u>	44	2.4	153	6.5
	Pharmacy	12	ω	2.99	0	0.0	0	0.0	_	8.3
	Psychology	300	145	48.3	0	0.0	14	4.7	15	5.0
	Scientific Research	1,854	298	16.1	0	0.5	41	2.2	298	16.1
	Scientific Regulation	515	221	42.9	3	9.0	23	4.5	75	14.6
	Social Work	47	34	72.3	4	8.5	0	0.0	-	2.1
	University Teaching	169	20	11.8	-	9.0	က	6.	16	9.5
	Veterinary Medicine	34	14	41.2	0	0.0	2	5.9	9	17.6
Total		21,156	8,223	38.9	490	2.3	718	3.4	2,301	10.9
F	Administration and Foreign Service									
	Administrative Services	18,209	13,345	73.3	899	3.7	936	5.1	815	4.5
	Career Assignment Program	133	82	61.7	22	16.5	13	8.0	0	6.8
	Commerce	2,796	1,118	40.0	77	2.8	118	4.2	203	7.3
	Computer Systems Administration	10,017	3,057	30.5	192	1.9	464	4.6	1,011	10.1
	Financial Administration	2,809	1,371	48.8	72	2.6	118	4.2	324	11.5
	Foreign Service	1,071	371	34.6	14	1.3	31	2.9	88	8.2
	Information Services	2,432	1,651	67.9	75	3,1	96	3.9	109	4.5
MM	Management Trainee	171	96	56.1		9.0	9	3.5	16	9.4
	Organization and Methods	220	131	59.5	(n)	1.4	13	5.9	7	3.2
	Personnel Administration	3,128	2,249	71.9	153	4.9	288	9.2	236	7.5
	Purchasing and Supply	2,244	1,125	50.1	63	2.8	135	0.9	163	7.3
	Program Administration	16,571	10,457	63.1	937	5.7	1,132	6.8	1,111	6.7
H	Translation	1,105	729	0.99	5	0.5	39	3.5	33	3.0
	Welfare Program	2,392	1,278	53.4	152	6.4	138	5.8	120	5.0
Total		63,298	37,060	58.5	2,434	3.8	3,527	5.6	4,245	6.7



Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Group

Occup	Occupational Category	All			Abor	Aboriginal	Perso	_	Persons in a	ina
and Group	roup	Employees		Women	Pec	Peoples	Disa	Disabilities	Visible Minority Group	ty Group
		#	#	%	*	%	*	%	#	%
Technical	cal									
A	Air Traffic Control	1	-	9.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0
AO	Aircraft Operations	513	41	8.0	∞	1.6	0	6.	7	1.4
DD	Drafting and Illustration	252	96	37.7	က	1.2	19	7.5	18	7.1
EG	Engineering and Scientific Support	6,167	1,694	27.5	145	2.4	224	3.6	320	5.2
П	Electronics	1,138	33	2.9	20	<u></u>	47	4.1	39	3.4
	Educational Support	_	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
GT	General Technical	2,091	563	26.9	9/	3.6	74	3.5	42	2.0
P	Primary Products Inspection	294	53	18.0	-	3.7	22	7.5	22	7.5
ΡY	Photography	24	2	20.8	0	0.0		4.2	0	0.0
RO	Radio Operations	349	62	17.8	4	1.1	4	1.	5	1.4
S	Social Science Support	3,367	2,107	62.6	131	3.9	168	5.0	239	7.1
SO	Ships' Officers	974	61	6.3	12	1.2	10	1.0	7	0.7
里	RCMP Special Group	562	283	50.4	-	0.2	2	0.4	က	0.5
F	Technical Inspection	1,354	128	9.5	31	2.3	54	4.0	94	6.9
Total		17,097	5,126	30.0	442	5.6	634	3.7	962	4.7
Admin	Administrative Support									
OM	Communications		26	35.1	-	1.4	5	6.8	0	0.0
CR	Clerical and Regulatory	30,301	24,922	82.2	1,526	2.0	2,267	7.5	2,431	8.0
DA	Data Processing		258	61.3	13	3.1	29	6.9	36	9.8
OE	Office Equipment Operation		14	70.0	-	2.0	4	20.0	-	2.0
ST	Secretarial, Stenographic, Typing	2,786	2,733	98.1	101	3.6	134	4.8	207	7.4
Total		33,602	27,953	83.2	1,642	4.9	2,439	7.3	2,675	8.0

CX Correctional Services 5,841 1,298 22.2 511 8.7 271 4.6 257 4.4 FR Firefighters 398 7 1.8 11 2.8 7 1.8 1.3 GL General Labour and Trades 5,270 237 4.5 151 2.9 250 4.7 98 1.9 GS General Labour and Trades 5,270 237 4.5 161 2.9 250 4.7 98 1.9 HP Heat, Power and Stationary 489 3 0.6 3.4 113 3.7 197 6.5 120 4.0 HS Heat, Power and Stationary 489 3 0.6 0.8 0.8 0.8 0.0	Opera	Operational									
Firefighters 398 7 1.8 11 2.8 7 1.8 5.270 5.270 237 4.5 151 2.9 250 4.7 98 General Labour and Trades 5,270 237 4.5 151 2.9 250 4.7 98 General Services 3,014 1,006 33.4 113 3.7 197 6.5 120 Heat, Power and Stationary 489 3 0.6 9 1.8 8.0 1.2 1.8 1.2 1.2 1.2 1.2 1.2 1.8 5.3 1.8 5.3 1.8 5.3 1.8 5.3 1.8 5.3 1.8 5.3 1.8 5.3 1.8 5.3 1.8 5.3 1.8 5.3 1.0 1.1 1.1 6.3 1.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0	X	Correctional Services	5,841	1,298	22.2	511	8.7	271	4.6	257	4.4
General Labour and Trades 5,270 237 4.5 151 2.9 250 4.7 98 General Services 3,014 1,006 33.4 113 3.7 197 6.5 120 Heat, Power and Stationary 489 3 0.6 9 1.8 8.0 24 Hospital Services 660 376 57.0 45 6.8 12 1.8 53 Lightkeepers 88 40 45.5 2 2.3 4 4.5 6 Ships' Crews 1,294 55 4.3 16 1.2 11 0.9 22 Ships' Crews 1,284 27 2.1 14 1.1 63 4.9 607 al 18,456 3,053 16.5 5,980 3.8 8,331 5.3 10,772	FR	Firefighters	398	7	1.8	-	2.8	7	6.1	2	1.3
General Services 3,014 1,006 33.4 113 3.7 197 6.5 120 Heat, Power and Stationary Plant Operation 489 3 0.6 9 1.8 39 8.0 24 Hospital Services 660 376 57.0 45 6.8 12 1.8 53 Lightkeepers 118 4 3.4 3.4 3 2.5 0 0.0 0 0 Printing Operations 88 40 45.5 2 2.3 4 4.5 6 Ships' Crews 1,294 55 4.3 16 1.2 11 0.9 22 Ship Repair 1,284 27 2.1 14 1.1 63 4.9 22 All 18,456 3,053 16.5 87 4.7 854 4.6 607 TAL FEDERAL PUBLIC SERVICE 157,510 82,663 5.980 3.8 8,331 5.3 10,772	GL	General Labour and Trades	5,270	237	4.5	151	2.9	250	4.7	98	1.9
Heat, Power and Stationary 489 3 0.6 9 1.8 39 8.0 24 Plant Operation 660 376 57.0 45 6.8 12 1.8 53 Hospital Services 660 376 57.0 45 6.8 12 1.8 53 Lightkeepers 88 40 45.5 2 2.3 4 4.5 6 Ships' Crews 1,294 55 4.3 16 1.2 11 0.9 22 Ship Repair 18,456 3,053 16.5 875 4.7 854 4.6 607 TAL FEDERAL PUBLIC SERVICE 157,510 82,663 52.5 5,980 3.8 8,331 5.3 10,772	GS	General Services	3,014	1,006	33.4	113	3.7	197	6.5	120	4.0
Plant Operation 489 3 0.6 9 1.8 39 8.0 24 Hospital Services 660 376 57.0 45 6.8 12 1.8 53 Lightkeepers 118 4 3.4 3.4 3 2.5 0 0.0 0	H	Heat, Power and Stationary									
Hospital Services 660 376 57.0 45 6.8 12 1.8 53 Lightkeepers 118 4 3.4 3.4 3.6 0.0 0.0 0		Plant Operation	489	က	9.0	6	£.	36	8.0	24	4.9
Lightkeepers 118 4 3.4 3 2.5 0 0.0 0 Printing Operations 88 40 45.5 2 2.3 4 4.5 6 Ships' Crews 1,294 55 4.3 16 1.2 11 0.9 22 Ship Repair 1,284 27 2.1 14 1.1 63 4.9 22 al 18,456 3,053 16.5 875 4.7 854 4.6 607 TAL FEDERAL PUBLIC SERVICE 157,510 82,663 52.5 5,980 3.8 8,331 5.3 10,772	HS	Hospital Services	099	376	57.0	45	6.8	12	6.	53	8.0
Printing Operations 88 40 45.5 2 2.3 4 4.5 6 Ships' Crews 1,294 55 4.3 16 1.2 11 0.9 22 Ship Repair 1,284 27 2.1 14 1.1 63 4.9 22 al 18,456 3,053 16.5 875 4.7 854 4.6 607 TAL FEDERAL PUBLIC SERVICE 157,510 82,663 52.5 5,980 3.8 8,331 5.3 10,772		Lightkeepers	118	4	3.4	8	2.5	0	0.0	0	0.0
Ships' Crews 1,294 55 4.3 16 1.2 11 0.9 22 Ship Repair 1,284 27 2.1 14 1.1 63 4.9 22 al 18,456 3,053 16.5 875 4.7 854 4.6 607 TAL FEDERAL PUBLIC SERVICE 157,510 82,663 52.5 5,980 3.8 8,331 5.3 10,772	PR	Printing Operations	88	40	45.5	2	2.3	4	4.5	9	6.8
1,284 27 2.1 14 1.1 63 4.9 22 18,456 3,053 16.5 875 4.7 854 4.6 607 157,510 82,663 52.5 5,980 3.8 8,331 5.3 10,772	SC	Ships' Crews	1,294	55	4.3	16	1.2		0.0	22	1.7
18,456 3,053 16.5 875 4.7 854 4.6 607 157,510 82,663 52.5 5,980 3.8 8,331 5.3 10,772	SR	Ship Repair	1,284	27	2.1	14		63	4.9	22	1.7
157,510 82,663 52.5 5,980 3.8 8,331 5.3 10,772	Total		18,456	3,053	16.5	875	4.7	854	4.6	209	3.3
	TOTA	L FEDERAL PUBLIC SERVICE	157,510	82,663	52.5	5,980	3.8	8,331	5.3	10,772	6.8



Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Age Group

ביייום לבייוווומני, ומוווו	0 21110	THE COMMENT		o, and ood	2					
Occupational Category	Age	All Employees	*	Women	Abo	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	s with ilities	Persons in a Visible Minority Group	s in a rity Group
		#	#	%	#	%	#	%	#	%
Fxecutive	30-34	20	17	34.0	4	8.0	0	0.0	_	2.0
	35-39	183	80	43.7	∞	4.4	2	2.7	15	8.2
	40-44	513	234	45.6	17	3.3	20	3.9	23	4.5
	45-49	903	376	41.6	24	2.7	33	3.7	28	3.1
	50-54	1,373	408	29.7	30	2.2	63	4.6	46	3.4
	55-59	723	114	15.8	10	1.4	27	3.7	27	3.7
	60-64	140	17	12.1	4	2.9	10	7.1	7	2.0
	69-69	15	2	13.3	0	0.0	_	6.7	T	2.9
	70+	-	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total		3,901	1,248	32.0	26	2.5	159	4.1	148	3.8
Scientific and Professional	16-19	_	_	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	20-24	226	126	55.8	9	2.7	က	ر ن	37	16.4
	25-29	1,806	968	53.6	22	3.2	21	1.2	225	12.5
	30-34	2,520	1,297	51.5	73	2.9	51	2.0	293	11.6
	35-39	3,077	1,349	43.8	98	2.8	81	2.6	316	10.3
	40-44	3,432	1,431	41.7	84	2.4	109	3.2	342	10.0
	45-49	3,606	1,324	36.7	77	2.1	151	4.2	279	7.7
	50-54	3,593	1,107	30.8	99	1.8	176	4.9	316	ω ω
	55-59	1,959	474	24.2	36	1.8	88	4.5	245	12.5
	60-64	725	119	16.4	4	9.0	27	3.7	181	25.0
	62-69	167	23	13.8	_	9.0	6	5.4	28	34.7
	70+	44	4	9.1	0	0.0	2	4.5	o	20.5
Total		21,156	8,223	38.9	490	2.3	718	3.4	2,301	10.9

													45 6.7														
													5.6 4,245														
	0	19	108	174	337	609	875	935	370	88	0	2	3,527	C	D	Ŋ	15	29	58	117	167	156	62	21	4	0	1
												0.0														0.0	
	0	35	197	358	426	435	486	347	121	25	4	0	2,434	т	-	12	90	63	74	83	92	55	18	7	က	0	
	20.0	55.8	59.1	58.3	61.0	64.6	62.4	52.8	46.5	43.6	27.7	28.6	58.5	7	1.0.1	51.4	49.9	43.6	34.3	31.0	26.9	21.3	15.2	10.5	7.7	0.0	
	2	754	2,932	3,722	5,285	7,393	8,244	6,266	1,993	423	38	00	37,060	т	-	205	687	658	746	975	934	652	217	45	9	0	
	4	1,352	4,959	6,379	8,669	11,438	13,208	11,863	4,290	971	137	28	63,298	(0	399	1,376	1,510	2,178	3,146	3,476	3,060	1,432	427	78	0	
	16-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	69-69	404		(20-0	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	69-69	70+	
Administrative and	Foreign Service												Total		iecunical												

TABLE 4 (conf'd)

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Age Group

PSSKA I-I Indeterminate, Jernis	, lernis or	THEE MOHE	IS OF INIO	MOIE, वाग्य उच्च	פסוומו ביווף	in projects	מניומו	2, 1	1001	
Occupational Category	Age	All		Women	Abor	Aboriginal Peoples	Persor Disab	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority G	in a ity Group
		#	#	%	#	%	#	%	#	%
Administrative Support	16-19	20	35	70.0	2	4.0	0	0.0	2	4.0
	20-24	1,277	966	78.2	79	6.2	25	2.0	135	10.6
	25–29	2,556	2,002	78.3	150	5.9	92	3.0	325	12.7
	30-34	3,219	2,591	80.5	239	7.4	144	4.5	361	11.2
	35-39	4,566	3,820	83.7	303	9.9	276	0.9	352	7.7
	40-44	6,241	5,381	86.2	291	4.7	454	7.3	367	5.9
	45-49	6.714	5,625	83.8	287	4.3	563	8.4	383	2.5
	50-54	5,535	4,564	82.5	188	3.4	260	10.1	374	6.8
	55-59	2,498	2,147	85.9	74	3.0	247	0.0	233	9.3
	60-64	789	, 662	83.9	25	3.2	62	10.0	115	14.6
	62-69	134	111	82.8	4	3.0	15	11.2	25	18.7
	70+	23	17	73.9	0	0.0	0	0.0	က	13.0
Total		33,602	27,953	83.2	1,642	4.9	2,439	7.3	2,675	8.0

Operational	16-19	19	4	21.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	20-24	399	126	31.6	31	7.8	9	1.5	24	0.9
	25-29	1,220	382	31.3	94	7.7	36	3.0	68	5.6
	30-34	1,600	403	25.2	129	8.1	37	2.3	72	4.5
	35-39	2,321	504	21.7	153	9.9	85	3.7	79	3.4
	40-44	3,353	524	15.6	140	4.2	134	4.0	81	2.4
	45-49	3,973	464	11.7	141	3.5	216	5.4	92	2.3
	50-54	3,264	334	10.2	96	2.9	192	5.9	109	3.3
	55-59	1,718	221	12.9	63	3.7	107	6.2	69	3.4
	60-64	505	92	15.0	25	2.0	36	7.1	20	4.0
	69-59	74	12	16.2	က	4.1	4	5.4	က	4.1
	407	10	0	30.0	0	0.0		10.0	0	0.0
Total		18,456	3,053	16.5	875	4.7	854	4.6	209	3.3
Federal Public Service	16-19		43	53.8	(n)	3.8	0	0.0	2	2.5
	20-24		2,209	60.5	163	4.5	58	1.6	363	6.6
	25-29		6,971	58.5	548	4.6	256	2.1	1,302	10.9
	30-34		8,688	56.9	866	5.7	435	2.8	1,432	9.4
	35–39		11,784	56.1	1,050	2.0	842	4.0	1,595	7.6
	40-44		15,938	299	1,050	3.7	1,443	5.1	1,636	5.8
	45-49		16,967	53.2	1,091	3.4	2,005	6.3	1,435	4.5
	50-54		13,331	46.5	782	2.7	2,082	7.3	1,493	5.2
	55-59		5,166	40.9	322	2.6	901	7.1	915	7.3
	60-64		1,342	37.7	06	2.5	262	7.4	474	13.3
	69-59		192	31.7	15	2.5	42	6.9	111	18.3
	402	115	32	27.8	0	0.0	5	4.3	14	12.2
TOTAL FEDERAL PUBLIC SERVICE	SERVICE	4	82,663	52.5	5,980	3.8	8,331	5.3	10,772	6.8

TABLES

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Department or Agency

Department or Agency	All	Women	nen	Aborigina Peoples	ginal	Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	in a rity Group
	#	#	%	#	%	*	%	#	%
Human Resources Development		1	7	0	2	Li C	1	0	1
Canada	23,846	16,713	0/	813	3.4	1,885). Di	1,003	1.
National Defence*	17,761	6,527	36.7	407	2.3	926	5.4	704	4.0
Correctional Service Canada	13,961	5,789	41.5	862	6.2	9//	5.6	269	4.3
Public Works and Government									
Services Canada	12,321	6,239	9.09	276	2.2	069	5.6	930	7.5
Fisheries and Oceans Canada [†]	9,905	2,947	29.8	217	2.2	227	2.3	296	3.0
Health Canada	8,365	5,562	66.5	578	6.9	389	4.7	926	11,4
Statistics Canada	6,076	3,111	51.2	126	2.1	319	5.3	645	10.6
Agriculture and Agri-Food Canada [‡]	5,624	2,490	44.3	134	2.4	230	4.1	368	6.5
Industry Canada	5,306	2,586	48.7	120	2.3	285	5.4	435	8.2
Environment Canada	5,256	2,099	39.9	101	0.1	194	3.7	406	7.7
Citizenship and Immigration Canada	4,781	3,010	63.0	116	2.4	280	5.9	652	13.6
Royal Canadian Mounted Police									
(Čivilian Staff)	4,364	3,388	77.6	174	4.0	228	5.5	210	4.8
Transport Canada	4,282	1,750	40.9	800	2.3	218	5.1	313	7.3
Natural Resources Canada	4,271	1,623	38.0	91	2.1	168	3.9	341	8.0
Department of Justice Canada	4,239	2,721	64.2	142	3.3	220	5.2	371	80.
Indian and Northern Affairs Canada	3,740	2,305	61.6	1,117	29.9	114	3.0	184	4.9
Department of Foreign Affairs									
and International Trade	3,689	1,769	48.0	6/	2.1	126	3.4	230	6.2
Veterans Affairs Canada	3,494	2,421	69.3	96	2.7	185	5.3	209	0.0
Canadian Heritage	1,760	1,193	67.8	22	3.2	85	4.8	129	7.3

Civilian staff only. Data for members of the Canadian Forces are not included, as the Treasury Board is not their employer.

[†] Fisheries and Oceans Canada data include the Canadian Coast Guard.

Institute and Oceans Carlada data include the Carladian Coast of
 Data for the Prairie Farm Rehabilitation Administration is included.

141 9.4			77 7.3									37 8.1		19 5.1			-			14 5.4					12 7.6		8 5.3	т. С			6 5.1	1
7.0	4.2	3.2	6.8	3.3	4.5	6.4	3.5	9.9	3.6	5.6	1.7	6.8		6.4		3.8	7.4	0.9	5.4	9.9	9.9	3.5	12.1	2.7	8.2		8.7	C)			5.9	(
104	61	34	71	33	40	44	23	35	19	27	∞	31		24		14	26	4	15	17	17	∞	25	2	5		13	σ)	8	7	C
3.2	2.3	2.3	2.3	1.3	2.7	4.2	2.9	3.1	1.7	2.7	0.9	2.2		2.1		1.4	5.9	5.4	3.9	3.5	1.6	0.9	4.3	1.6	5.1		0.7	14	•		4.2	4
48	33	25	24	13	24	29	19	19	0	5	4	10		Φ		2	21	16	-	6	4	2	0	က	∞		_	0	1	∞	70	L
6.99	58.2	72.9	61.1	49.6	9.79	32.0	57.9	50.8	9.55	64.0	39.8	66.4		58.5		56.9	55.2	77.5	60.4	47.5	58.6	34.5	66.2	61.5	63.9		62.0	55		70.8	66.1	(
1,000	837	277	642	492	602	219	383	315	294	311	184	303		220		210	195	231	169	122	150	79	137	112	101		93	78)	97	78	7
1,494	1,438	1,065	1,050	992	891	685	662	620	529	486	462	456		376				298	280	257	256	229	207	182	158		150	138	2	137	118	L
Public Service Commission of Canada	Agency	Passport Office	Treasury Board of Canada Secretariat	Department of Finance Canada	Immigration and Refugee Board	Canadian Grain Commission	Privy Council Office	National Archives of Canada	Atlantic Canada Opportunities Agency	National Library of Canada	Canadian Space Agency	Registry of the Federal Court of Canada	Canadian Radio-television and	Telecommunications Commission	Economic Development Agency of Canada	for the Regions of Quebec	Western Economic Diversification Canada	National Parole Board	Solicitor General Canada [§]	Office of the Chief Electoral Officer	Canadian Transportation Agency	Transportation Safety Board of Canada	Canadian Human Rights Commission	Communication Canada	Office of the Registrar of the Supreme Court of Canada	Office of the Secretary to the Governor	General	Offices of the Information and Privacy Commissioners	Canadian Centre for Management	Development	Tax Court of Canada	Office of the Commissioner of

§ Data for Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission and Royal Canadian Mounted Police External Review Committee are included.

TABLE 5 (conf'd)

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Department or Agency

000000000000000000000000000000000000000	ΝV			Aborigina	leuin	Persons with	swith	Persons in	n n
Department of Agency	Employees	Women	nen	Peoples	les	Disabilities	lities	Visible Minority Group	ity Group
	#	#	%	#	%	#	%	*	%
Status of Women Canada	111	104	93.7	4	3.6	6	8.1	13	11.7
Canada Industrial Relations Board	92	61	66.3	Two	+-	က	3.3	က	3,3
Canadian International Trade Tribunal	85	45	52.9	0	0.0	2	2.4	4	4.7
Canadian Dairy Commission	61	34	22.7	0	0.0	0	0.0	2	3.3
Office of the Commissioner for Federa		Č	L	C		C	0	C	Cr
Judicial Affairs	25	34	60.4	N	0.0	7		V	0.0
Patented Medicine Prices	œ	21	57.3	C	0.0	-	2.6	4	10.5
Canadian Forces Grievance Board	32	24	68.6	က	8.6	0	0.0	2	5.7
International Joint Commission	31	=======================================	35.5	0	0.0	0	0.0	-	3.2
Hazardous Materials Information									
Review Commission Canada	23	-	47.8	0	0.0	_	4.3	-	4.3
Canadian Intergovernmental					(((((
Conference Secretariat	21	13	61.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Military Police Complaints Commission	20 ر	13	0.39	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Canadian Human Rights Tribunal	16	10	62.5	_	6.3	0	0.0	0	0.0
National Farm Products Council	12	7	58.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Registry of the Competition Tribunal	1	7	63.6	0	0.0	2	18.2	0	0.0
Canadian Artists and Producers						1		((
Professional Relations Tribunal	10	9	0.09	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Law Commission of Canada	10	ω	80.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
NAFTA Secretariat, Canadian Section	∞	က	37.5	0	0.0	0	0.0		12.5
Copyright Board Canada	9	က	20.0	0	0.0	0	0.0	-	16.7
Civil Aviation Tribunal of Canada	4	4	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Millennium Bureau of Canada	4	2	20.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	157,510	82,663	52.5	5,980	3.8	8,331	5.3	10,772	8.9

TABLE 6

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Region of Work

# 1,247 1,048 3,339 2,856 9,553 10,473 35,494 11,068 25,021 3,264 2,190 4,611 6,856 279 279	*					VISIDIE MINIOINI GIOUP	Jan ()
3,089 1,247 1,702 1,048 8,360 3,339 5,430 2,856 19,045 9,553 18,217 10,473 64,263 35,494 20,114 11,068 46,046 25,021 5,920 3,264 4,163 2,190 8,563 4,611 14,295 6,856 481 279 546 298		# %	%	#	%	#	%
dward Island 1,702 1,048 otia 8,360 3,339 unswick 5,430 2,856 (without the NCR*) 19,045 9,553 tuebec) 64,263 35,494 (without the NCR*) 20,114 11,068 ontario) 46,046 25,021 a 5,920 3,264 hewan 4,163 2,190 sst S63 4,611 columbia 14,295 6,856 est Territories 546 298 st Territories 546 298	1,247	40.4	3.3	121	3.9	23	0.7
otia nuswick 5,430 2,856 (without the NCR*) 19,045 19,045 19,553 tuebec) 64,263 35,494 (without the NCR*) 20,114 11,068 Intrario) 46,046 25,021 a 4,163 2,190 8,563 4,611 columbia 14,295 6,856 14,295 14,295 14,295 14,295 14,295 14,595 14,596	1,048	61.6	0 2.4	114	2.9	26	1.5
Inswick 5,430 2,856 (without the NCR*) 19,045 9,553 tuebec) 64,263 35,494 (without the NCR*) 20,114 11,068 Intario) 46,046 25,021 a 5,920 3,264 hewan 4,163 2,190 8,563 4,611 columbia 14,295 6,856 est Territories 546 298 145 745	3,339	39.9 198	8 2.4	516	6.2	382	4.6
(without the NCR*) 19,045 9,553 (uebec) 64,263 35,494 (without the NCR*) 20,114 11,068 Intario) 46,046 25,021 a 5,920 3,264 hewan 4,163 2,190 set Territories 14,295 6,856 est Territories 546 298	2,856	52.6 114		242	4.5	55	1.0
tuebec) 18,217 10,473 64,263 35,494 (without the NCR*) 20,114 11,068 11,068 ontario) 46,046 25,021 a 4,163 2,190 8,563 4,611 columbia 14,295 6,856 est Territories 546 298	9,553	50.2 270	0 1.4	929	3.0	902	3.7
(without the NCR*) 20,114 11,068 Intario) 46,046 25,021 a 5,920 3,264 hewan 4,163 2,190 8,563 4,611 columbia 14,295 6,856 est Territories 546 298	10,473	57.5 768		927	5.1	1,152	6.3
(without the NCR*) 20,114 11,068 nntario) 46,046 25,021 a 5,920 3,264 hewan 4,163 2,190 solumbia 14,295 6,856 est Territories 546 298 st Territories 546 298	35,494	55.2 1,850		3,371	5.2	4,677	7.3
a 5,920 3,264 hewan 4,163 2,190 8,563 4,611 columbia 14,295 6,856 sst Territories 546 298	11,068	55.0 750	0 3.7	1,435	7.1	2,158	10.7
a 5,920 3,264 hewan 4,163 2,190 8,563 4,611 columbia 14,295 6,856 est Territories 546 298	25,021	54.3 1,082		2,444	5.3	3,525	7.7
hewan 4,163 2,190 8,563 4,611 columbia 14,295 6,856 481 279 sst Territories 546 298	3,264	55.1 631		347	5.9	336	5.7
8,563 4,611 columbia 14,295 6,856 481 279 est Territories 546 298	2,190	52.6 502	2 12.1	210	2.0	119	2.9
folumbia 14,295 6,856 481 279 546 298 74	4,611	53.8 597		531	6.2	546	6.4
481 279 sst Territories 546 298	6,856	48.0 660	0 4.6	799	5.6	1,626	11.4
546 298	279	58.0 82	2 17.0	21	4.4	7	1.5
145 74	298	54.6 122	2 22.3	14	2.6	19	3.5
	145 74	51.0 4	3 29.7	က	2.1	9	4.1
Outside Canada 1,394 486 34	486	34.9	1.3	31	2.2	86	6.2
Total 157,510 82,663 52	82,663	52.5 5,980	0 3.8	8,331	5.3	10,772	6.8

^{* &}quot;NCR" stands for National Capital Region.

TABLE 7

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Salary Band

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — as at March 31, 2002

Salary Band	All Em	All Employees		Women		4	Aborigina Peoples	, a	wit	Persons with Disabilities	s Ilities	Visible	Visible Minority Group	/ Group
	#	CUM %	#	%	CUM %	#	%	CUM %	#	%	CUM %	#	%	CUM %
≤ 19,999	87	0.1	32	36.8	0.0		- -	0.0	2	2.3	0.0	0	0.0	0.0
20,000-24,999	48	0.1	17	35.4	0.1	Φ	16.7	0.2	က	6.3	0.1	2	4.2	0.0
25,000-29,999	1,460	1.0	848	58.1	4	99	4.5	£.	98	6.7	1.2	89	4.7	9.0
30,000-34,999	10,900	7.9	6,914	63.4	4.6	568	5.2	0.0	834	7.7	11.2	752	6.9	7.6
35,000-39,999	27,459	25.4	18,859	68.7	32.3	1,291	4.7	32.3	1,517	5.5	29.5	2,081	9.7	26.9
40,000-44,999	24,056	40.6	14,804	61.5	50.2	977	4.1	48.7	1,260	5.2	44.6	1,707	7.1	42.8
45,000-49,999	22,345	54.8	13,648	61.1	66.7	606	4.1	63.9	1,323	5.9	60.5	1,378	6.2	55.6
50,000-54,999	16,657	65.4	7,350	44.1	75.6	682	4.1	75.3	786	4.7	6.69	1,071	6.4	65.5
55,000-59,999	10,981	72.4	4,682	42.6	81.2	364	3.3	81.4	476	4.3	75.6	801	7.3	73.0
60,000-64,999	12,375	80.2	5,139	41.5	87.5	420	3.4	88.4	621	5.0	83.1	827	6.7	80.6
65,000-69,999	6,416	84.3	2,673	41.7	200.7	163	2.5	91.1	297	4.6	86.6	464	7.2	85.0
70,000–74,999	8,150	89.5	2,785	34.2	94.1	207	2.5	94.6	384	4.7	91.2	591	7.3	90.4
75,000-79,999	4,801	92.5	1,641	34.2	0.96	125	2.6	7.96	206	4.3	93.7	325	6.8	93.5
80,000-84,999	4,105	95.1	1,134	27.6	97.4	73	<u>~</u>	6.76	187	4.6	0.96	262	6.4	95.9
85,000-89,999	1,916	96.3	529	27.6	98.1	35	6	98.5	80	4.2	6.96	127	9.9	97.1
90,000-94,999	2,503	97.9	772	30.8	0.66	46	<u></u>	99.2	119	4.8	98.3	131	5.2	98.3
95,000–99,999	654	98.4	120	18.3	99.1	2	0.8	99.3	22	3.4	98.6	63	9.6	98.9
> 100,000	2,597	100.0	716	27.6	100.0	40	1.5	100.0	116	4.5	100.0	122	4.7	100.0
Total	157.510	100.0	82,663	52.5	100.0	5.980	3.8	100.0	8,331	5.3	100.0	10,772	6.8	100.0

Note

Each figure in the "CUM %" column represents the cumulative total percentage of each designated group in the public service workforce (all employees, women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, and persons in a visible minority group) in the identified salary band or lower. Other percentages are a designated group's share of each salary band (rows).

For example, in the "CUM %" column, one finds that 66.7 per cent of all women earned less than \$50,000 in fiscal year 2001–02. The figure in the column to the left (61.1%) represents the percentage of women in this salary band, that is, the \$45,000–49,999 range.

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — April 1, 2001, to March 31, 2002

Region of Work	All Employees	Wo	Women	Abor	Aboriginal Peoples	Pers with Dis	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority Group	is in a prity Group
ī	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland and Labrador	193	119	61.7	00	4.1	0	4.7	က	1.6
Prince Edward Island	147	106	72.1	4	2.7	7	4.8	4	2.7
Nova Scotia	620	318	51.3	31	2.0	14	2.3	29	4.7
New Brunswick	437	253	6.73	0	2.1	2	1.	4	6.0
Quebec (without the NCR*)	1,729	957	55.3	28	1.6	38	2.2	164	9.5
NCR* (Quebec)	2,253	1,301	27.7	106	4.7	61	2.7	219	9.7
NCB*	8,167	4,660	57.1	266	3.3	257	3.1	806	T.
Ontario (without the NCR*)	2,137	1,230	9.75	85	4.0	29	3.1	248	11.6
NCR* (Ontario)	5,914	3,359	56.8	160	2.7	196	3.3	689	11.7
Manitoba	661	387	58.5	83	12.6	10	1.5	69	10.4
Saskatchewan	616	276	44.8	81	13.1	12	0.1	1	1.8
Alberta	991	632	63.8	72	7.3	35	3.5	75	7.6
British Columbia	1,459	805	55.2	79	5.4	32	2.2	214	14.7
Yukon	99	38	9.75	9	9.1	_	ا ارن	-	1.5
Northwest Territories	115	61	53.0	23	20.0	2	1.7	D	4.3
Nunavut	45	29	64.4	10	22.2	0	0.0	က	6.7
Outside Canada	4	4	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	17,387	9,875	56.8	785	4.5	489	2.8	1,738	10.0

^{* &}quot;NCR" stands for National Capital Region.

Notes

[&]quot;Hirings" refers to employees who were added to the federal public service payroll between April 1, 2001, and March 31, 2002. (See the definition of "hirings" under the "Terminology" section in Chapter 1.)

Percentages are a designated group's share of the total for each region



TABLE 0

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — April 1, 2001, to March 31, 2002

Occupational	All	*	Women	Abo	Aboriginal Peoples	Persor Disab	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority Group	s in a rity Group
Carolina Car	#	*	%	#	%	#	%	#	%
Exportive	73	31	42.5	0	0.0		1.4	က	4.1
Scientific and Professional	2,645	1,295	49.0	88	3.3	22	2.1	337	12.7
Administration and Foreign Service	5,290	2,924	55.3	248	4.7	153	2.9	614	11.6
Technical	1,944	854	43.9	51	2.6	30	1.5	131	2.9
Administrative Support	5,404	4,226	78.2	292	5.4	217	4.0	562	10.4
Operational	2,031	545	26.8	106	5.2	33	1.6	91	4.5
Total	17,387	9,875	56.8	785	4.5	489	2.8	1,738	10.0

Notes

"Hirings" refers to employees who were added to the federal public service payroll between April 1, 2001, and March 31, 2002. (See the definition of "hirings" under the "Terminology" section in Chapter 1.)

(See the definition of minings and a large form total for each occupational category.)

Percentages are a designated group's share of the total for each occupational category.

TABLE 10

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — April 1, 2001, to March 31, 2002

Type of Employment	All Employees	Wol	Nomen	Abor	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	ons abilities	Persor Visible Min	Persons in a risible Minority Group
	#	#	%	#	%	#	%	*	%
Indeterminate	4,878	2,501	51.3	267	5.5	132	2.7	602	12.3
Term (three months or more)	12,427	7,352	59.2	513	4.1	355	2.9	1,136	9.1
Seasonal	82	22	26.8	ſΩ	6.1	2	2.4	0	0.0
Total	17,387	9,875	56.8	785	4.5	489	2.8	1,738	10.0

Notes

"Hirings" refers to employees who were added to the federal public service payroll between April 1, 2001, and March 31, 2002. (See the definition of "hirings" under the "Terminology" section in Chapter 1.)

Percentages are a designated group's share of the total for each type of employment.



Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — April 1, 2001, to March 31, 2002

O Society of More	All Employees	W	Women	Abor	Aboriginal Peoples	Persons with Disabili	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority Group	s in a rity Group
A SOUN IO HOUSE	#	#	%	#	%	#	%	#	%
	660	161	53.8	14	4.7	15	2.0	4	1.3
Dringo Edward Island	202	132	63.8	0	4.3	21	10.1		0.5
Nova Scotia	892	506	56.7	28	3.1	20	5.6	20	5.6
Now Bringwick	497	294	59.2	17	3.4	19	3.8	7	1.4
Cuebec (without the NCB*)	1.626	939	57.7	22	1.4	39	2.4	74	4.6
NOB* (Oliober)	3.409	2.130	62.5	176	5.2	148	4.3	230	2.9
	11,758	7,238	123.7	395	7.8	571	9.4	923	15
Optazio (without the NCB*)	1,839	1,154	62.8	70	89.00	120	6.5	233	12.7
NCB* (Optario)	8,349	5,108	61.2	219	2.6	423		693	8.3
Manitoba	671	408	8.09	83	12.4	25		40	0.9
Nachatchawan	372	229	61.6	46	12.4	17			3.0
Alberta	2 5	470	58.0	62	7.6	39		53	6.5
British Columbia	1,596	890	55.8	78	4.9	88	5.5	191	12.0
Vikon	. 29	30	50.8	2	8.5	-		0	3.4
Northwest Territories	99	35	53.8	23	35.4	2		0	0.0
Name	18	10	55.6	9	33.3	-		-	5.6
Outside Capada	194	129	66.5	5	2.6	က	1,5	13	6.7
Total	20,904	12,625	60.4	863	4.1	1,011		1,603	7.7

^{* &}quot;NCR" stands for National Capital Region.

Notes

Data on promotions are obtained from the Public Service Commission of Canada and include information only from departments and agencies that fall under both the PSSRA I-I and the Public Service Employment Act.

Percentages are that designated group's share of all promotions of federal public service employees in that region. (See the definition of "promotions" under the "Terminology" section in Chapter 1.)

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — April 1, 2001, to March 31, 2002

Occupational Category	All Employees	Wo	Women	Abor	Aboriginal Peoples	Pers with Dis	Persons with Disabilities	Pers Visible Mi	Persons in a /isible Minority Group
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	717	270	37.7	25	3.5	32	4.5	33	4.6
Scientific and Professional	3,296	1,467	44.5	96	2.9	66	3.0	397	12.0
Administration and Foreign Service	10,896	7,301	0.79	442	4.1	547	2.0	831	7.6
Technical	1,729	685	39.6	88	5.1	22	3.3	00	4.7
Administrative Support	3,255	2,712	83.3	152	4.7	229	7.0	229	7.0
Operational	1,011	190	18.8	61	0.9	47	4.6	32	3.2
Total	20,904	12,625	60.4	863	4.1	1,011	4.8	1,603	7.7

Notes

Data on promotions are obtained from the Public Service Commission of Canada and include information only from departments and agencies that fall under both the PSSRA I-I and the Public Service Employment Act.

Percentages are that designated group's share of all promotions of federal public service employees in that occupational category. (See the definition of "promotions" under the "Terminology" section in Chapter 1.)



TABLE OF

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — April 1, 2001, to March 31, 2002

PSSRA I-I Indeterminate, Jennis of Third Indeterminate, State Indeterminate, Jennis of Third	IIS OF THE COMMON	0.000							
Type of	All Employees	Woi	Women	Aboriginal Peoples	ginal	Persons with Disabilities	ons abilities	Persons in a Visible Minority Group	in a ty Group
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
of compate	18,898	11,368	60.2	736	3.9	924	4.9	1,445	8.2
Town (throo months or more)	1 930	1.225	63.5	122	6.3	82	4.2	157	8.1
	76	32	42.1	2	9.9	2	6.3	_	1.3
Total	20,904	12,625	60.4	863	4.1	1,011	4.8	1,603	7.7

Notes

Data on promotions were obtained from the Public Service Commission of Canada and include information only from departments and agencies that fall under both the PSSRA I-I and the Public Service Employment Act.

Percentages are that designated group's share of all promotions of federal public service employees in that type of employment. (See the definition of "promotions" under the "Terminology" section in Chapter 1.)

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — April 1, 2001, to March 31, 2002

# # % # % # % Newfoundland and Labrador 169 72 42.6 4 2.4 4 2.4 Prince Edward Island 79 45 57.0 0 0.0 3 3.8 Now Brunswick 559 377 67.4 8 1.4 17 3.8 Now Brunswick 559 377 67.4 8 1.4 17 3.8 Now Brunswick 559 377 67.4 8 1.4 17 3.8 NOR* Quebec) 4,100 2,211 5.5 1.8 4.5 5.8 5.8 NOR* Quebec) 4,100 2,211 53.9 1.48 3.6 2.14 5.2 NOR* Quebec) 1,413 81 57.4 62 7.2 50 5.8 NOR* Quebec) 1,413 81 57.4 63 4.5 7.2 5.3 NOR* Quitario) 3,241 1,733 53.5 <th>Region of Work</th> <th>All Employees</th> <th>Wo</th> <th>Women</th> <th>Abor</th> <th>Aboriginal Peoples</th> <th>Persons with Disabili</th> <th>Persons with Disabilities</th> <th>Persons in a Visible Minority Group</th> <th>s in a rity Group</th>	Region of Work	All Employees	Wo	Women	Abor	Aboriginal Peoples	Persons with Disabili	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority Group	s in a rity Group
169 72 42.6 4 2.4 4 79 45 57.0 0 0.0 3 423 200 47.3 19 4.5 25 559 377 67.4 8 1.4 17 859 478 65.6 62 7.2 50 4,100 2,211 53.9 148 3.6 214 4,100 2,211 53.9 148 3.6 214 3,241 1,733 53.5 86 2.7 164 580 332 57.2 76 13.1 21 580 332 57.2 76 13.1 21 695 426 61.3 52 7.5 38 695 426 61.3 52 7.5 38 63 34 54.0 10 15.9 2 63 39 61.9 11 17.5 2 59 18 30.5 0 0 0 6034 639		#	#	%	#	%	#	%	#:	%
79 45 57.0 0 0.0 3 423 200 47.3 19 4.5 25 559 377 67.4 8 1.4 17 859 47.8 51.1 25 1.8 43 859 478 55.6 62 7.2 50 4,100 2,211 53.9 148 3.6 214 1,413 811 57.4 63 4.5 73 3,241 1,733 53.5 86 2.7 164 580 332 57.2 76 13.1 21 695 426 61.3 52 7.5 38 695 426 61.3 52 7.5 38 63 34 54.0 10 15.9 2 63 38 61.9 11 17.5 2 63 18 30.5 0 0 0 64034 53.9 60.9 4.5 511	Newfoundland and Labrador	169	72	42.6	4	2.4	4	2.4	-	9.0
423 200 47.3 19 4.5 25 559 377 67.4 8 1.4 17 1,357 694 51.1 25 1.8 43 859 478 55.6 62 7.2 50 4,100 2,211 53.9 148 3.6 214 1,413 811 57.4 63 4.5 73 580 332 57.2 76 13.1 21 581 332 57.2 76 13.1 21 695 426 61.3 52 7.5 38 695 426 61.3 52 7.5 38 695 34 54.0 10 15.9 2 63 38 61.9 11 17.5 2 63 39 61.9 11 17.5 2 7 63 18 30.5 0 0 0 603 18 30.5 0 0 0 0 11,192	Prince Edward Island	79	45	0.73	0	0.0	с С	3.8	0	0.0
559 377 67.4 8 1.4 17 1,357 694 51.1 25 1.8 43 859 478 55.6 62 7.2 50 4,100 2,211 53.9 148 3.6 214 1,413 811 57.4 63 4.5 73 580 2,211 57.2 76 13.1 21 580 332 57.2 76 13.1 21 695 426 61.3 52 7.5 38 695 426 61.3 52 7.5 38 695 33 54.0 10 15.9 2 63 34 54.0 10 15.9 2 63 39 61.9 11 17.5 2 59 18 30.5 0 0 0 60 18 30.5 0 0 0 0 60 10 6.03 4.5 51.1 51.1	Nova Scotia	423	200	47.3	19	4.5	25	5.9	17	4.0
1,357 694 51.1 25 1.8 43 859 478 55.6 62 7.2 50 4,100 2,211 53.9 148 3.6 214 1,413 811 57.4 63 4.5 73 3,241 1,733 53.5 86 2.7 164 580 332 57.2 76 13.1 21 695 426 61.3 52 7.5 38 695 426 61.3 52 7.5 38 63 34 54.0 10 15.9 2 63 39 61.9 11 17.5 2 59 18 30.5 0 0 0 63 18 30.5 0 0 0 63 18 50.3 50.8 4.5 51.1	New Brunswick	629	377	67.4	∞	1.4	17	3.0	4	0.7
Quebec) 859 478 55.6 62 7.2 50 Qwithout the NCR*) 1,413 811 57.4 63 4.5 73 Intario) 3,241 1,733 53.5 86 2.7 164 Antario) 3,241 1,733 55.2 76 13.1 21 As 580 332 57.2 76 13.1 21 Hewan 695 426 61.3 52 7.5 38 Solumbia 1,080 551 51.0 48 4.4 55 est Territories 63 34 54.0 10 15.9 2 t 15 16 66.7 4 26.7 1 t 15 16 66.7 4 26.7 1 t 11,192 6,034 53.9 508 4.5 511	Quebec (without the NCR*)	1,357	694	51.1	25	1.8	43	3.2	62	4.6
4,100 2,211 53.9 148 3.6 214 I,413 811 57.4 63 4.5 73 Intario) 3,241 1,733 53.5 86 2.7 164 Interval 580 332 57.2 76 13.1 21 Interval 537 214 39.9 40 7.4 13 Interval 695 426 61.3 52 7.5 38 Solumbia 695 426 61.3 52 7.5 38 Set Territories 63 34 54.0 10 15.9 2 t 15 16 66.7 4 26.7 1 t 11,192 6,034 53.9 508 4.5 511	NCR* (Quebec)	859	478	9.59	62	7.2	90	5.8	48	5.6
(without the NCR*) 1,413 811 57.4 63 4.5 73 Ontario) 3,241 1,733 53.5 86 2.7 164 Sa 382 57.2 76 13.1 21 Shewan 537 214 39.9 40 7.4 13 Shewan 695 426 61.3 52 7.5 38 Solumbia 1,080 551 51.0 48 4.4 55 est Territories 63 34 54.0 10 15.9 2 It 15 66.7 4 26.7 1 Canada 59 18 30.5 0 0 0 11,192 6,034 53.9 508 4.5 511	NOR*	4,100	2,211	53.9	148	3.6	214	5.2	295	7.2
Dutario) 3,241 1,733 53.5 86 2.7 164 ba 580 332 57.2 76 13.1 21 shewan 537 214 39.9 40 7.4 13 c95 426 61.3 52 7.5 38 Solumbia 1,080 551 51.0 48 4.4 55 est Territories 63 34 54.0 10 15.9 2 It 15 66.7 4 26.7 1 Canada 59 18 30.5 0 0 0 11,192 6,034 53.9 508 4.5 511	Ontario (without the NCR*)	1,413	811	57.4	63	4.5	73	5.2	136	9.6
ba 580 332 57.2 76 13.1 21 shewan 537 214 39.9 40 7.4 13 Solumbia 1,080 551 51.0 48 4.4 55 Solumbia 63 34 54.0 10 15.9 2 est Territories 63 39 61.9 11 17.5 2 It 15 4 26.7 1 It 59 18 30.5 0 0 11,192 6,034 53.9 508 4.5 511	NCR* (Ontario)	3,241	1,733	53.5	98	2.7	164	5.1	247	7.6
bewan 537 214 39.9 40 7.4 13 695 426 61.3 52 7.5 38 Columbia 1,080 551 51.0 48 4.4 55 est Territories 63 34 54.0 10 15.9 2 It 15 10 66.7 4 26.7 1 Canada 59 18 30.5 0 0.0 0 11,192 6,034 53.9 508 4.5 511	Manitoba	580	332	57.2	92	13.1	21	3.6	26	4.5
695 426 61.3 52 7.5 38 Columbia 1,080 551 51.0 48 4.4 55 est Territories 63 34 54.0 10 15.9 2 est Territories 63 39 61.9 11 17.5 2 It 16 66.7 4 26.7 1 Canada 59 18 30.5 0 0 11,192 6,034 53.9 508 4.5 511	Saskatchewan	537	214	39.9	40	7.4	13	2.4	19	3.5
Columbia 1,080 551 51.0 48 4.4 55 63 34 54.0 10 15.9 2 est Territories 63 39 61.9 11 17.5 2 It 15 10 66.7 4 26.7 1 Canada 59 18 30.5 0 0 0 11,192 6,034 53.9 508 4.5 511	Alberta	969	426	61.3	52	7.5	38	5.5	38	5.5
63 34 54.0 10 15.9 2 est Territories 63 39 61.9 11 17.5 2 It 15 10 66.7 4 26.7 1 Canada 59 18 30.5 0 0.0 0 11,192 6,034 53.9 508 4.5 511	British Columbia	1,080	551	51.0	48	4.4	52	5.1	102	9.4
bries 63 39 61.9 11 17.5 2 15 10 66.7 4 26.7 1 11,192 6,034 53.9 508 4.5 511	Yukon	63	34	54.0	10	15.9	2	3.2	-	1.6
15 10 66.7 4 26.7 1 59 18 30.5 0 0.0 0 11,192 6,034 53.9 508 4.5 511	Northwest Territories	63	39	6.19	-	17.5	2	3.2	4	6.3
59 18 30.5 0 0.0 0 11,192 6,034 53.9 508 4.5 511	Nunavut	15	10	2.99	4	26.7	_	6.7		6.7
11,192 6,034 53.9 508 4.5 511	Outside Canada	59	18	30.5	0	0.0	0	0.0	2	3.4
	Total	11,192	6,034	53.9	208	4.5	511	4.6	208	6.3

^{* &}quot;NCR" stands for National Capital Region.

Note

[&]quot;Separations" refers to employees who have left the federal public service payroll between April 1, 2001, and March 31, 2002. (See the definition of "separations" under the "Terminology" section in Chapter 1.)

- April 1, 2001, to March 31, 2002 Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

Occupational Category	All Employees	Wo	Women	Abor	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	ons abilities	Persons in a Visible Minority Group	s in a rity Group
	#	#	%	#	%	*	%	#	%
Executive	193	43	22.3	-	0.5	9	3.1	4	2.1
Scientific and Professional	1,178	575	48.8	53	4.5	39	3.3	107	9.1
Administration and Foreign Service	3,183	1,717	53.9	179	5.6	154	4.8	203	6.4
Technical	1,385	568	41.0	27	1.9	34	2.5	48	3.5
Administrative Support	3,570	2,811	78.7	171	4.8	221	6.2	317	8.0
Operational	1,683	320	19.0	77	4.6	22	3.4	29	1.7
Total	11.192	6.034	53.9	508	4.5	511	4.6	708	6.3

Note

"Separation" refers to employees who have left the federal public service payroll between April 1, 2001, and March 31, 2002. (See the definition of "separations" under the "Terminology" section in Chapter 1.)

TABLE 16

PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees - April 1, 2001, to March 31, 2002 Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

Type of Employment	All Employees	Wol	Women	Aborigina Peoples	Aboriginal Peoples	Pers with Dis	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority Gr	s in a rity Group
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	4,366	2,033	46.6	187	4.3	290	9.9	247	5.7
Term (three months or more)	6,718	3,956	58.9	314	4.7	219	3.3	455	6.8
Seasonal	108	45	41.7	7	6.5	2	1.9	9	5.6
Total	11,192	6,034	53.9	208	4.5	511	4.6	708	6.3

Note

"Separations" refers to employees who have left the federal public service payroll between April 1, 2001, and March 31, 2002. (See the definition of "separations" under the "Terminology" section in Chapter 1.)



李静

CHAPTER 2

THE EMPLOYMENT EQUITY POSITIVE MEASURES PROGRAM

This chapter reviews the accomplishments of the Employment Equity Positive Measures Program (EEPMP) during fiscal year 2001–02. Since funding for the initiative sunsets on March 31, 2002, the following section also provides brief highlights of some of the EEPMP's numerous successes over its four-year existence.

The government created the EEPMP in 1998 as a temporary four-year program to provide central leadership and support to federal departments and agencies in their efforts to increase the representation and distribution of designated group members within the federal Public Service. The EEPMP drew to its conclusion in 2001–02.

The strength of the EEPMP was that it fostered the idea that complying with the *Employment Equity Act* is a continual process, not an end point. Based on this principle, the EEPMP provided tools to support a dynamic process of applying the principles of employment equity in the workplace to improve the representation of the four designated groups. It provided additional tools, services, and funding to departments and agencies; this support enabled government employers to turn their good intentions into lasting results.

Assessment of the EEPMP's Success

The EEPMP represented a significant part of the Treasury Board of Canada Secretariat's (TBS) overall employment equity strategy for the federal Public Service. It created and fostered strategic partnerships and paved the way for the cost-sharing of national, regional, and sectoral multi-departmental projects to address employment barriers faced by members of the four designated groups. Among its many advantages, the EEPMP assured greater integration of employment equity in the planning processes, including human resources planning, and in the daily operations of departments and agencies.

With an overall allocation of up to \$10 million annually, the EEPMP helped fund more than 160 projects, over four years, involving close to 100 partners. In addition, funding from the EEPMP created and supported the Centre of Excellence, whose legacy is the Diversity Collection at the Public Service Commission of Canada (PSC), and one pilot project, the Federal Public Service Job Accommodation Network (FPS-JAN), which was dedicated to issues related to the accommodation of members of the designated groups.

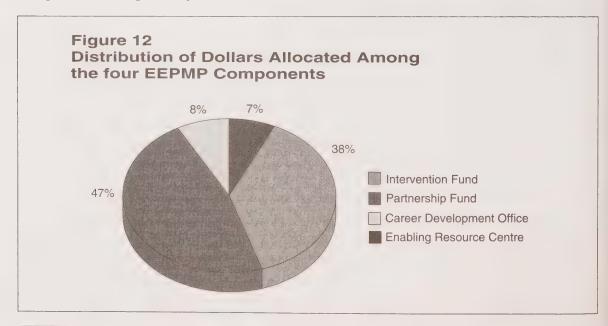
The EE Positive Practices Search Tool, which can be found at http://www.tbs-sct.gc.ca/ ee/ positive/positive_e.asp, provides a complete list and description of the EEPMP projects and resulting tools. An independent review and assessment of EEPMP made the following conclusion:

Clearly, the EEPMP has contributed significantly to employment equity implementation. Many exciting, innovative, and useful activities would not have occurred without EEPMP. While results have definitely been attained, achievement of the four objectives set for the program in 1998 could not have been reached within the four-year funding period set for the EEPMP.¹

2001-02 Projects

The EEPMP was divided into four components. The PSC administered and delivered three of the components on behalf of TBS: the Employment Equity Partnership Fund (EEPF), the Employment Equity Career Development Office, and the Employment Equity Enabling Resource Centre for Persons with Disabilities. The fourth, the Employment Equity Intervention Fund (EEIF), was administered and co-ordinated by TBS.

Figure 12 provides the distribution of dollars allocated among the four EEPMP components during fiscal year 2001–02.



^{1.} Weiner, Nan and Daina Green. Review and Assessment of [the] Employment Equity Positive Measures Program. Toronto, NS Weiner Consulting Inc., 2001.

As in previous years, this year's projects promoted government priorities as well as provided models and potential best practices to help implement the recommendations of the three subcommittees of the Committee of Senior Officials (COSO). In 2001–02, the subcommittees focussed on recruitment, workplace well-being, and learning and development.

Employment Equity Partnership Fund

One of the four components of the EEPMP, the EEPF was a regionally driven funding program that set out to accomplish the following:

- build employment equity capacity;
- promote a welcoming, supportive workplace;
- improve representation; and
- strengthen career development initiatives.

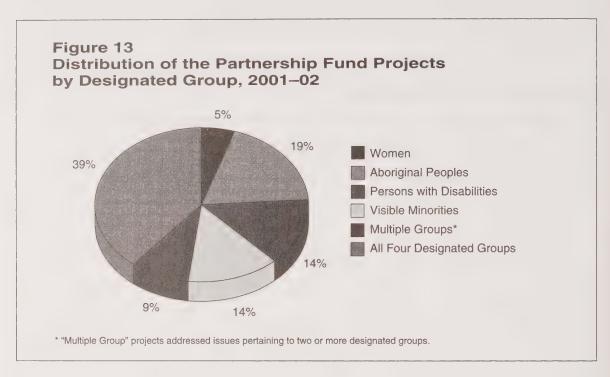
Nearly \$3,251,718, or almost 95 per cent of the \$3,442,175 funding approved, was spent on EEPF initiatives in 2001–02. To receive funding, projects were required to fall under one of the following categories: a partnership between one or more federal departments at the regional level; a department with a common problem across several regions; or a partnership between members of a functional community.

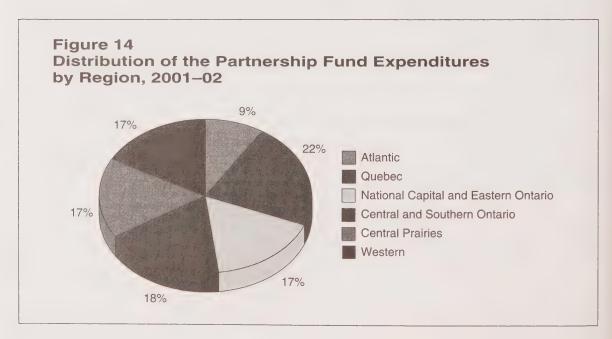
Each region's priorities were reflected in its project choices. For example, over half the projects in the Western Region were aimed at all four equity groups. In the Central Prairie Region, 55 per cent of the projects specifically addressed issues concerning Aboriginal peoples.

The Central and Southern Ontario and Quebec regions emphasized projects that involved removing barriers to members of visible minorities (75 per cent and 40 per cent of projects, respectively). Almost half of the projects in the National Capital and Eastern Ontario Region focussed on all four equity groups.

The Atlantic Region dedicated the largest commitment, 60 per cent, to projects involving persons with disabilities.

The following figures illustrate EEPF projects by designated group and by regional expenditures for 2001–02.







Employment Equity Capacity Building

The EEPMP responded to a need for capacity building by developing and promoting the knowledge and skills necessary for federal departments and agencies to fulfil their obligations under the *Employment Equity Act*. To accomplish this, the government sought to create partnerships through the EEPMP to broaden its effect on departments and agencies.

An example of one such partnership was the **Consensus and Capacity Building** program, led by Western Economic Diversification Canada in the Central Prairie Region. This Harvard University executive training program was designed to foster collaboration among Manitoba Aboriginal affairs stakeholders in order to identify and promote an Aboriginal agenda based on employment equity principles. Over 75 persons attended a workshop entitled "Building on the Aboriginal Agenda"; it was designed for the federal and provincial public services and Aboriginal leaders.

The development of tools and the sharing of experiences was also a means of developing capacity in departments. For example, Human Resources Development Canada led a project that developed a video entitled *Just Ask Me!* The video is available in open caption, descriptive narration, and in American Sign Language and features federal government employees and managers talking about how accommodation can be achieved in the workplace.

The Power is People — A Guide for Managers: How to Recruit, Retain and Promote Women and Aboriginal Peoples (January 2002) is a publication by Health Canada, described which programs and services exist in the federal Public Service, how to effectively use these programs and services, and where to obtain advice about employment equity issues.

Supportive Workplace

The EEPMP helped to promote a welcoming, inclusive, and supportive work environment by funding initiatives aimed at creating positive changes in the work environment for all employees, especially for those who are members of a designated group. The following are examples of programs and projects that resulted from the EEPMP.

The Employment Equity Career Counselling Course, led by the PSC in the Western Region, played a key role in creating supportive workplaces and provided designated group members with counselling services to help them with their career development plans.

Culturally Aware Employee Services — The Mediation Component, led by Environment Canada, is a one-day component of a ten-day training session. This component is designed to ensure that cultural sensitivity is part of Environment Canada's ten-day Mediation Certification Program. This short-term project incorporated diversity awareness into the mediation training process while working to assure group representation in the pool of qualified mediators in the Atlantic region. Participants who completed the training were sensitized to the issue of ethnic stereotyping, to the importance of acknowledging diversity, and to how cultural sensitivity facilitates successful mediation resolution.

Representation

The EEPMP continued to fund initiatives to improve the representation of employment equity group members and to foster a supportive environment for designated groups, as demonstrated in the following examples:

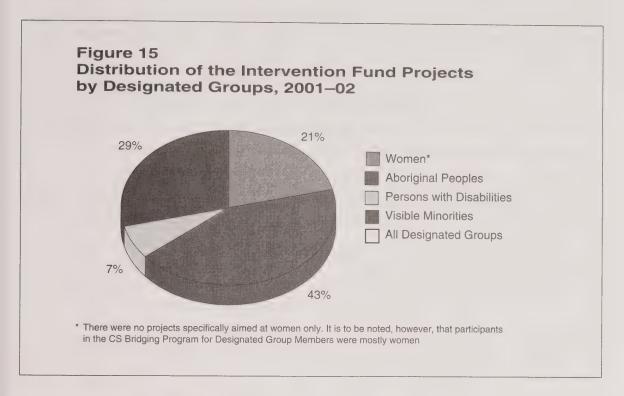
The Interdepartmental Outreach project, led by Fisheries and Oceans Canada, invited various federal government departments and agencies to participate in the "Careers of Choice: Expo 2000," which was held in Vancouver. The project used booths, workshops, and multimedia information to raise the profile of the Public Service as an employer of choice. It also helped graduates and students, members of equity groups, and other qualified candidates in their career search through the use of techniques for attaining success in the application process.

The Junior Visible Minorities Reporters project increased the representation of visible minorities within Canadian Heritage and Parks Canada by giving 16 young adults from Greater Montreal's ethno-cultural communities high-quality work experience as reporters. This was accomplished by offering them positions as interpretive guides in the short term. Eventually, several were appointed as indeterminate employees.

Employment Equity Intervention Fund

The EEIF was designed to help departments and agencies introduce and maintain an organizational culture conducive to learning by developing training activities, tools, and best practices.

The following figure provides a breakdown of the projects funded under the EEIF in 2001–02 by designated group.



Employment Equity Career Development Office

The Employment Equity Career Development Office (EECDO) provided advice and resources on all aspects of career development (mentoring, learning, coaching, counselling, etc.) to managers and human resources personnel.

Employment Equity Enabling Resource Centre for Persons with Disabilities

The Enabling Resource Centre (ERC) for Persons with Disabilities, managed by the PSC on behalf of the Treasury Board, was the fourth component of the EEPMP. During its four years of operation, the ERC helped public service managers provide assistive technologies and other accommodations needed to meet the needs of employees and potential employees with disabilities.

Under the *Employment Equity Act* and the current government policy on the duty to accommodate, departments are responsible for removing employment barriers and accommodating their employees with disabilities. Through its resources, the ERC was able to help departments move towards self-sufficiency in achieving these employment equity objectives.

The Atlantic Region in partnership with several major departments, for example, established an ERC in Halifax modelled on the PSC's ERC for Persons with Disabilities in the National Capital Region. As well, a number of departments also benefitted from the EEPMP and have established a pool of specialists to provide advice and technical assistance to accommodate their employees (e.g. Human Resources Development Canada, Public Works and Government Services Canada, Environment Canada, Industry Canada, Transport Canada, and the Canadian International Development Agency).

Federal Public Service Job Accommodation Network for Employees with Disabilities

The FPS-JAN for employees with disabilities was a single-window office that facilitated access to advice, policy information, relevant programs, and other services for managers, employees with disabilities, and public service employees in general. The FPS-JAN maintained contact with a network of over 75 partners and service providers, such as the PSC's ERC and various departmental technology centres. Although funding for FPS-JAN ended on March 31, 2002, the network still exists as an informal partnership among stakeholders and will likely be integrated into the work of the Employment Equity Division of TBS.

Reflecting on Progress

By providing resources and facilitating an exchange of information through the EEPMP, the government helped departments and agencies develop the tools, expertise, and opportunities to meet their employment equity objectives. Many of the projects funded under the EEPMP can be used or adapted by departments and agencies in any region.

Through the EEPMP, it was demonstrated that partnerships and a more horizontal approach to challenges lead to better results and improved services for Canadians. In the process, implementation of EEPMP contributed to building a modern federal Public Service.

Unquestionably, the various initiatives funded through the four components of the EEPMP contributed to shaping the future of employment equity across the federal Public Service. The challenge now is maintaining the momentum and mainstreaming employment equity in departments. While this may be the end of one phase, it is also the beginning of another. The sunset of the EEPMP does not mean that central agencies are withdrawing from the employment equity field. They will continue to actively monitor departmental progress and offer assistance to all organizations.

It does, however, mean a shift in emphasis. The new focus will be on the accountability of departments and managers in achieving results and meeting their legal obligations.

Ultimately, managers are responsible for the integration of all aspects of employment equity into their human resources policies and practices, including the creation of a positive workplace for everyone. Capacity has been increased; experience has been gained; and lessons have been learned — and all of the resulting tools are now widely available on the Internet through the EE Positive Practices Search Tool at the following Internet addresses: http://www.tbs-sct.gc.ca/ee/positive/positive_e.asp or http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/employment_equity/eepmp_e.htm.

In this new phase, it is increasingly up to public service managers to act on employment equity issues and continue making progress toward an inclusive and representative Public Service.



CHAPTER 3 EMBRACING CHANGE IN THE FEDERAL PUBLIC SERVICE: A CATALYST FOR CHANGE

Change does not frighten us — we have always harnessed it to our advantage. It is often said that our country's strength lies in its diversity.

— Speech from the Throne, January 30, 2001

On June 12, 2000, the President of the Treasury Board, on behalf of the Government of Canada, endorsed the report of the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service. This report, entitled *Embracing Change in the Federal Public Service*, outlined a practical action plan aimed at increasing the representation and participation of members of visible minorities and correcting their under-representation, which has persisted for several years.

The Embracing Change Action Plan provides a blueprint for renewing and modernizing the federal Public Service by acquiring and capitalizing on the wealth of skills, talents, experiences, and perspectives found in Canada's diverse population. Such an approach to developing a skilled workforce would strengthen our capacity for innovation and help meet the demands and opportunities of globalization.

The business case for a representative workforce is more compelling than ever, particularly as immigration continues to enrich Canada's cultural makeup and increase the labour market availability of members of visible minorities. Visible minorities represent Canada's fastest growing contributor to population growth and are a significant proportion of university-educated Canadians. These are critical factors when responding to skills and labour supply shortages in the economy. More than just numbers, however, a diverse Public Service is essential to the effective development of policies and delivery of programs and services. By hiring and promoting members of the visible minority community, the federal government will improve the relevance and quality of the services it delivers to Canadians.

The representation of visible minorities in the Public Service continues to lag behind their labour market availability. Faster progress in hiring, training, developing, and advancing members of visible minority groups is vital if we are to keep pace with Canada's changing demographic makeup.

The Treasury Board of Canada Secretariat (TBS) has laid the foundation for Embracing Change through its work with its partners over the past two years. This considerable investment has provided the critical expertise for implementing the Embracing Change Action Plan. The test now is to continue making progress at a pace that will result in achievement of the objectives outlined by the Task Force and endorsed by the government.

TBS, the Privy Council Office, the Public Service Commission of Canada (PSC), and senior officials in departments play strong leadership roles in ensuring that diversity is integral to key corporate initiatives. TBS, in collaboration with the PSC, provides advice, co-ordination, and support to departments and agencies in their efforts to achieve the Embracing Change benchmarks and other elements of the Action Plan. This includes the dissemination of support tools and best practices, in addition to monitoring and assessing the progress made by departments and agencies in meeting the benchmarks and other elements of the Action Plan. TBS also administers, manages, and monitors the Employment Equity Embracing Change Support Fund, a Public Service—wide fund of up to \$10 million annually for 3 years (from 2000 to 2003) to support implementation of the Action Plan.

While TBS co-ordinates and supports implementation of the Embracing Change Action Plan, deputy heads play a key role in positioning it in their departments and are accountable for achieving results.

Engagement: A Broad-based Network

Deputy ministers and heads of agencies, employees who are members of a visible minority group and other employees, employment equity champions and co-ordinators, members of the human resources community, federal regional councils, bargaining agents, and the National Council of Visible Minorities in the Federal Public Service (NCVM) all contribute to the implementation of the Action Plan. Nevertheless, a major challenge remains: how to reach the middle manager community and, in particular, hiring managers?

From Commitment to Action

Pockets of Progress

There is evidence, from some departments, that progress is being made against the benchmarks and other elements of the Embracing Change Action Plan. The pace must increase significantly, however, if the Public Service is to be representative in the near future.

When the Task Force undertook its work, the rate of external recruitment of visible minorities was approximately 1 in 17, well below the Embracing Change benchmark of an annual rate of 1 in 5 (20 per cent) for external recruitment. While achieving such a goal by 2003 is very ambitious, the Public Service continues striving to get there. Data in this annual report indicate that we are only at the half-way mark of our objective. While we recognize the need for a much quicker rate of progress, it is important to reflect on what such change brings: increasing the talent pool, enriching decision making, broadening knowledge of the public being served, and being in tune with and providing better service to all Canadians.

A commitment to significant, renewed effort will maintain the momentum for reaching the corporate goals outlined in the Action Plan. At the end of the day, such commitment derives from the quest to establish a representative federal Public Service that can draw on the strengths of visible minorities and include them in shaping the Public Service of tomorrow, as stated in the Task Force's report entitled *Embracing Change in the Federal Public Service*.

In addition to benchmarks for external recruitment, the Action Plan outlined 1 in 5 participation rates for visible minorities in acting appointments to the executive feeder groups and for entry into the executive group by 2005. Similar rates were also established for visible minority participation in management development programs.

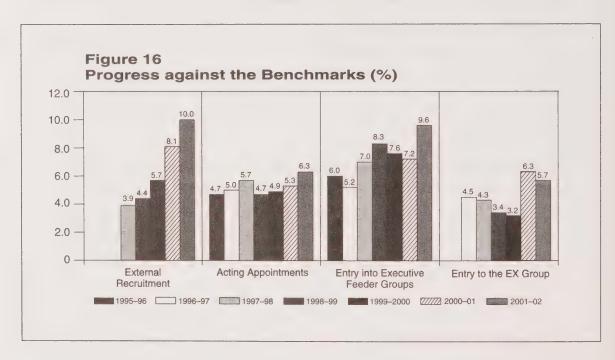


The table below provides a summary of progress against the benchmarks for fiscal year 2001–02.

FEDERAL PUBLIC SERVICE

Embracing Change Action Plan, April 2001 to March 2002

	All Appointees	Visible Minoria	ty Appointees
	Total	#	%
External Recruitment	17,387	1,738	10.0
Acting Appointments –			
Executive Feeder Groups	2,384	150	6.3
Entry into Executive			
Feeder Groups	3,866	370	9.6
Entry to the EX Group	488	28	5.7
Participation in Management			
Development Programs	125	13	10.4



As illustrated in Figure 16 above, there is an upward trend for external recruitment. While it may be encouraging to note that 10 per cent of the 17,387 new hires into the federal Public Service in 2001–02 self-identified as members of visible minority groups — the highest percentage in four years — this is only half way to our goal of 20 per cent.

There are encouraging signals from some departments. Some examples of visible minority hiring over fiscal year 2001–02 are as follows:

- Citizenship and Immigration Canada: 18.6 per cent, up from 15.0 per cent a year ago.
- Treasury Board of Canada Secretariat: 18.1 per cent, up from 8.6 per cent a year ago.
- Public Service Commission of Canada: 17.5 per cent, up from 17.1 per cent a year ago.
- Natural Resources Canada: 15.3 per cent, up from 6.5 per cent a year ago.
- Department of Justice Canada: 14.7 per cent, up from 6.8 per cent a year ago.
- Health Canada: 13.7 per cent, up from 8.9 per cent a year ago.

Most departments, however, have not yet reached double digits with respect to visible minority hiring.

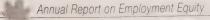
While they are presented in this report, data on participation in management development programs must be interpreted with caution. These data pertain only to the Career Assignment Program (CAP) and the Management Trainee Program (MTP), both of which are corporate management development programs. Those departments, such as Health Canada, that institute their own management development programs are not reflected in the corporate statistics.¹

While nowhere near the 20 per cent benchmark being sought, an upward trend is evident for two of the three remaining benchmarks: acting appointments and entry into executive feeder groups.

Although the benchmark for entry into the executive group is to be attained by 2005, the pace of progress has been extremely slow, and there was, in fact, a downturn for 2001–02.

Unlike external recruitment, which draws from a vast external pool, the four benchmarks related to visible minority participation in the management and executive categories have traditionally come from existing representation levels within the federal Public Service. Meeting the 2005 benchmarks will require considerable accelerated progress

^{1.} Health Canada currently monitors and reports on the participation of members of visible minorities in a full range of management development programs, including Learning for Leadership, the Health Protection Management Development Program, Canadian Centre for Management Development (CCMD) programs, and the MTP.



in increasing the pool of eligible members of visible minorities in these categories internally. This may also need to be supplemented by external recruitment of executive-equivalent candidates into the Public Service. Without the efforts and support of hiring managers, reaching these benchmarks will pose a significant challenge.

Embracing Change Initiatives

Tools are available to assist managers in recruiting visible minorities and helping them prepare those who are hired for more senior responsibilities. Departments generally have the flexibility to employ best practices that work in other organizations, tailor these to individual departmental circumstances, or develop their own approaches to addressing the elements of the Action Plan. However, commonalities are emerging among departments in terms of the kinds of activities that seem to be the foundations for making progress against the Action Plan benchmarks.

These include the following:

- developing effective accountability mechanisms and actively monitoring performance against the benchmarks;
- integrating the Action Plan into departmental business plans and succession planning at all levels (senior management, managers, employees, human resources professionals);
- identifying and removing barriers to visible minority participation in the organization this activity derives from the department's employment systems review (ESR), a legal obligation under the *Employment Equity Act*;
- determining the reasons for and acting to address the drop-off of members of visible minorities from application to appointment;
- actively involving visible minority networks and committees in development of action plans and corporate strategies; and
- stimulating and supporting action in the regions.

Below are examples of departmental initiatives to turn their organizational commitment into action with respect to the implementation of the elements of the Embracing Change Action Plan. Whether supported by the Employment Equity Embracing Change Support Fund or not, these projects may serve as models for progress.

Departmental Initiatives

- Citizenship and Immigration Canada set an objective to have a designated group member (usually from a visible minority group) participate on every selection board. This initiative provides for more inclusive selection boards and gives visible minority employees the opportunity to gain valuable experience in the selection process. More importantly, visible minority participants on selection boards help overcome cultural barriers by bringing broader cultural perspectives to the selection process.
- 2. Natural Resources Canada provides its managers with numerous tools and other support mechanisms, including the following: an interactive database that contains bias-free statements of qualifications; staffing checklists; information on area of selection; the *Manager's Guide to Employment Equity*; departmental employment equity and diversity Web site; ongoing information sessions and training on employment equity and diversity; and developmental assignments for members of designated groups. By integrating comprehensive practices that strengthen overall program effectiveness, Natural Resources Canada builds a broad foundation for Embracing Change and advances future visible minority representation and participation.
- 3. Public Works and Government Services Canada uses an expanded 600-kilometre-radius area of selection, visible minority members on selection boards, and the Executive Development Program for Visible Minorities at the EX minus 1 level to ensure that increases in representation are sustainable and to promote retention.
- 4. TBS achieved close to a 1-in-5 rate of visible minority recruitment (18 per cent), partly as a result of the Financial Officer Recruitment and Development (FORD) Program in which almost one third of the successful applicants were members of visible minorities. FORD recruitment drives at Canadian university campuses report high interest among members of visible minorities, reflected in their high participation and placement in the Program.

Initiatives Funded Through the Employment Equity Embracing Change Support Fund

The Employment Equity Embracing Change Support Fund (EE-ECSF) provides some financial support to help departments implement the Action Plan and integrate it into their regular human resources and business activities.

- 1. Correctional Service Canada (Pacific Region) has created a developmental parole officer program to recruit visible minority parole officers in community corrections. This program will raise Correctional Service Canada's (Pacific Region) current ratio of indeterminate visible minority employees from 1 in 17 to approximately 1 in 8 by February 2003 and close to 1 in 5 by September 2003. In addition, the program will help to reach out to and build confidence in Correctional Service Canada in diverse communities within and outside the Public Service.
- 2. Correctional Service Canada has also created a program to hire up to six visible minority candidates as parole officers through the Federal Student Work Experience Program (FSWEP) and bridge these participants into indeterminate positions within the Agency. This initiative addresses visible minority representation while helping to renew the federal Public Service by recruiting young visible minority students.
- 3. Canadian Heritage is leading a career development initiative for six persons in a visible minority group at the PM 06 level who will subsequently fill vacancies in the Executive Group. This pilot initiative will also increase visible minority representation from 7.1 per cent to 9.0 per cent at the higher PM levels. If all six positions are filled, visible minority representation at the feeder group level will triple.
- 4. The Canadian Centre for Management Development created a three-day course to equip managers with the leadership skills, tools, and training required to meet the challenges of leading a diverse workforce, as well as to better position itself to achieve the benchmarks and address corporate culture change. A critical mass of 750 managers from across the federal Public Service received cutting-edge diversity training on leading a diverse workforce and changing corporate culture.
- 5. Citizenship and Immigration Canada is leading the development of a national interactive electronic inventory to enable the establishment of representative selection boards. Through the inventory, managers will be able to access and select qualified visible minorities to participate on selection boards. Initially, this initiative is being run as a pilot in six departments. It will improve access to bias-free selection boards and enable small departments and departments that have an under-representation of visible minority employees to benefit from having access to employees of departments with stronger representation.

72

- 6. The Manitoba Federal Council has developed a three-year strategy with six departments, bargaining agents, and the National Council of Visible Minorities in the Federal Public Service. It involves diversity and bias-free selection training for managers and trainers (provided by trained employees) as well as targeted outreach, recruitment, and retention of members of visible minorities. To date, 12 members of visible minority groups have been hired into the human resources community (PE positions), dramatically increasing representation in this group from 6.1 per cent to 12.2 per cent in Saskatchewan and from 5.1 per cent to 20.5 per cent in Manitoba.
- 7. The TBS ES 02 recruitment program, where visible minorities are projected to fill half of the 48 new positions, has contributed to a nearly 1-in-5 rate of visible minority recruitment (18 per cent). Fifteen of the 24 people hired to date have been members of visible minorities. A significant number of executives are drawn from the ES group, which has a high representation in the policy development community. Increased visible minority recruitment into this part of the workforce can translate into policy that better reflects the diversity of perspectives present in Canada's diverse population.
- 8. Health Canada (Quebec Region) has developed an initiative to hire 11 members of visible minority groups into indeterminate positions and provide them with development support intended to provide at least half of the group with an opportunity to advance to higher-level positions within two years.

The Embracing Change Action Plan highlights various activities, including educating managers; widening applicant pools; increasing the likelihood that visible minorities are referred rather than screened out of competitions; placing visible minorities on selection boards; reaching out to visible minority communities and focusing on youth; reinforcing a positive federal public service image; providing career paths and internships; sharing experiences; and celebrating achievements through national awards.

Departments and agencies are, to varying degrees, engaged in these activities. Perhaps the most practical steps being taken are the provisions under section 5 of the *Public Service Employment Act* (PSEA), which enables departments and agencies to apply for PSEA exemptions. These permit, for example, the restriction of any job competition where under-representation exists to members of visible minorities, expanding the geographic area of selection for visible minorities, and changing a visible minority employee's status from term to indeterminate. To date, 14 departments and agencies have obtained approval from the PSC to use this authority with respect to visible minorities.

Projects Supported by the Employment Equity Embracing Change Support Fund

Projects funded under the EE-ECSF must meet criteria that set out the project background and link activities to the management framework contained in the publication entitled *Results for Canadians: A Management Framework for the Government of Canada*. Projects are evaluated against the principles and objectives of the fund and the eligibility criteria for projects. A list of projects funded under the EE-ECSF is available on the Web at http://www.tbs-sct.gc.ca/ee/ec-fpac/fund-fonds_e.asp. The EE-ECSF ADM Review and Approval Committee, made up of assistant deputy ministers, was established to review and endorse projects. These are then submitted to Treasury Board ministers for approval.

Over the past fiscal year, certain central agencies and central activities were funded just over \$4.7 million annually: approximately \$1 million supported operations of the TBS Embracing Change Co-ordinating Unit (ECCU); another \$2.9 million supported executive programs, regional office services, and other Embracing Change activities of the PSC. The Canadian Centre for Management Development received just over \$700,000 for diversity training and impact assessment of its diversity training activities. Activities co-ordinated by the National Council of Visible Minorities in the Federal Public Service were also funded in the amount of \$151,000 for 2000–01 and \$300,000 for 2001–02.

The EE-ECSF is used to support the Action Plan, including career development programs, recruitment programs, the development of support tools, capacity building, and initiatives related to the enhancement of corporate culture. Project goals range from creating cross-departmental Embracing Change strategies in the regions to providing diversity awareness and related training nationally and increasing opportunities for visible minority placement. In 2001–02, 32 Embracing Change projects and initiatives were funded at a cost of \$8.5 million. For 2002–03, \$13.1 million has been allocated so far to support 34 projects and initiatives.

Through its efforts to solicit, screen, and focus department and agency applications, TBS is striving to ensure that EE-ECSF monies are invested strategically, with a view to developing and sharing successful models. Progress and outcomes established in letters of agreement are closely monitored and carefully assessed for results.



Measuring Progress

Departments and agencies are required to report regularly on quantitative and qualitative measures of progress against the Embracing Change Action Plan. Departments that have obtained monies through the EE-ECSF are required to provide progress reports and a final report on the results of their project. Progress is measured against the following criteria:

- (a) 1 in 5 benchmarks;
- (b) integration;
- (c) corporate culture change; and
- (d) accountability.

The Employment Equity Division at TBS uses qualitative information in conjunction with statistical data on the performance of departments to monitor departmental efforts and give early signals of where interventions are required or where the development of corporate strategies is necessary. A global analysis is conducted to monitor the progress of the federal Public Service overall.

Departmental Visits

Feedback on departmental performance is provided to departments at several levels. Program officers in the Employment Equity Division at TBS work directly with employment equity co-ordinators and human resources staff within departments. Formal visits are also arranged at the deputy minister and assistant deputy minister levels among departments, the PSC, TBS, and the Privy Council Office to discuss progress and address gaps in meeting benchmarks and implementing the Action Plan.

Taking Stock

TBS commissioned a stocktaking exercise to examine the progress made on the implementation of the Action Plan since June 2000 and to help guide further activity. Sources of evidence included a review of background documents and statistics, such as internal progress reports, recent figures on hiring, recent statements by senior public service officials, Embracing Change Status Reports from the largest departments and agencies (with over 95 per cent of the public service population), and TBS records. Discussions were also held with managers and officers at TBS and PSC, both at headquarters and in regional offices; with departmental staff, including employment equity champions; with bargaining agents; and with representatives of the National Council of Visible Minorities in the Federal Public Service.

Challenges

The report entitled *Embracing Change in the Federal Public Service:*Stocktaking observed that the government and the highest levels of the Public Service have made a commitment to and an investment in employment equity and creating a representative workforce.

Nevertheless, a central challenge remains: while there appears to be commitment among deputy ministers and assistant deputy ministers to the hiring of visible minorities, the message that there is an obligation to make special efforts to identify, hire, mentor, and promote visible minority employees is not being effectively conveyed to managers at lower levels. Work still needs to be done to convince hiring managers that increasing the representation and participation of visible minorities makes good business sense.

Our goal is to help more managers appreciate that — in order to effectively develop and manage government policies, programs, and activities — the Public Service should be made up of people whose background and experience includes the same diversity of cultural perspectives as the overall Canadian population. Equally important, shifting demographics have made it in every department's interest to embrace change for another fundamental reason: it provides improved access to a much larger pool of qualified personnel at a time when new talent is in short supply. The federal labour pool is shrinking and, with it, the government's competitive edge. Over the coming decade, all departments and agencies will face a huge challenge: to fill the gaps as aging baby boomers leave the federal workforce.

Since the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service released its report in April 2000, this message seems to be filtering through. The hiring of visible minorities (1,738 persons in 2001–02) is now more than double what it was two years ago (787 persons). The overall representation of visible minorities has risen from 5.5 per cent to 6.8 per cent, or by more than 3,000 persons.

As encouraging as this is, if the rate of increase is not accelerated, the federal Public Service will not reach the 2003 benchmark for external recruitment. Departments need to significantly improve their rates of progress against all the benchmarks if the Public Service is to be successful in its goal of being representative at all levels.

There is little doubt that the recruitment, hiring, and promotion of visible minorities increases the talent pool, enriches decision making, broadens our knowledge of the public being served, and ensures better service for all Canadians.

The process of determining whether we have successfully *embraced change* is ongoing. Our efforts toward this end need to continue as well.

生物

CHAPTER 4 PARTNERING FOR PROGRESS

This chapter provides an overview of the partnerships that the Treasury Board of Canada Secretariat (TBS) has cultivated or strengthened to support the implementation of employment equity in the Public Service of Canada. It also describes some of the wide array of tools that have been developed as a result of these productive partnerships and demonstrates how they are being used on the front lines in federal departments and agencies.

At its core, employment equity derives from the recognition that a diverse workforce provides the variety of talents, backgrounds, experiences, and perspectives necessary for exceptional service delivery in an increasingly diverse Canada.

The effective implementation of employment equity requires the development of solid partnerships as well as collaboration among many players. These partnerships help the various players work together more effectively toward a common goal: excellence in service to Canadians.

As part of its leadership role within the federal Public Service, TBS facilitates the establishment of such partnerships and fosters the collaboration that is so critical to making progress on employment equity objectives.

Employment equity committees strive to build and sustain commitment to achieving employment equity objectives across departments and agencies. These committees provide networking opportunities, increase links between departments as well as within respective departments and agencies, allow for the exchange of ideas and best practices, and encourage the sharing of tools and initiatives. Several committees are described in the following paragraphs.

The Employment Equity Champions' Forum is a group that currently includes some thirty senior managers at the assistant deputy minister level, identified by their deputy heads to develop and promote corporate or regional objectives or priorities with respect to employment equity in their department or agency. They share a commitment to achieving a representative and equitable workforce and exercise leadership in creating a welcoming workplace culture.

The employment equity champions demonstrate their ongoing commitment through their personal and visible support for employment equity. They exchange information on employment equity challenges, best practices, and innovations that have achieved concrete results and, when required, provide feedback to TBS on current or proposed employment equity initiatives and programs. In addition to meeting twice yearly, the employment equity champions have held meetings with departmental champions for recruitment to discuss common priority issues.

The Employment Equity Executive Committee, which meets approximately five times a year, is composed of public service employees at the director general level or equivalent, representatives of the Employment Equity Champions' Forum, as well as key stakeholders. This committee serves as a catalyst for the strategic development, implementation, and sustainability of good practices among departments and agencies.

The Employment Equity Executive Committee focusses on horizontal issues, such as recruitment, career development, retention, accountability, and corporate culture. Individually, the members also provide support to each employment equity champion within their respective departments.

The Interdepartmental Forum on Employment Equity (IDF-EE) is a partnership between departments (employment equity managers and co-ordinators) and the Employment Equity Division of the TBS. It provides leadership on, and helps facilitate, the achievement of employment equity objectives. This forum, which meets every two months, fosters learning; the exchange of information; and an opportunity for networking and consultations among members, representatives of central agencies, and the larger community of employment equity stakeholders and clients. It also provides an opportunity for participants to discuss issues requested by the employment equity co-ordinators, share new initiatives, and raise matters that could be of general interest to the membership.

Regional employment equity personnel often participate in forum meetings. Over the past year, these forum meetings covered topics like diversity and learning, accountability and recruitment tools, and HR Modernization and organizational culture.

The **Joint Employment Equity Committee** (**JEEC**) is a working committee of the National Joint Council (NJC). It serves as a forum of choice for the employer and bargaining agents to consult with each other and collaborate on employment equity issues, as required under the *Employment Equity Act*.

The NJC provides for regular consultations between the government, as the employer, and employee organizations certified as bargaining agents under the *Public Service Staff Relations Act*. Through the NJC, there is a sharing of information, consultation on workplace policies, and co-development of directives that provide Public Service—wide benefits.

The JEEC is the only Public Service—wide union-management committee established to address employment equity issues. Membership in 2001–02 included representatives from TBS, the PSC, Public Works and Government Services Canada, Environment Canada, Health Canada, Human Resources Development Canada, the Public Service Alliance of Canada (PSAC), the Professional Institute of the Public Service of Canada, and the Social Science Employees Association. The JEEC is co-chaired by a representative from TBS and PSAC.

At regular meetings in 2001–02, JEEC members exchanged information and developed strategies to implement employment equity in the Public Service. In particular, JEEC contributed to the development of the joint TBS-PSC policy, entitled *Policy on the Duty to Accommodate Persons with Disabilities in the Federal Public Service*; the Embracing Change implementation strategy; and discussed items in preparation for the statutory review of the *Employment Equity Act*. The JEEC also provided input for the development of the government's Travel Directive; in particular, they provided an assessment to determine whether any of the proposed content could reasonably be expected to pose problems for persons in the employment equity designated groups.

The 2002–03 action plan for the JEEC will focus on the following major areas: the implementation of the new *Policy on the Duty to Accommodate Persons with Disabilities in the Federal Public Service*, the final push for the Embracing Change initiative, the development of communication messages in support of employment equity, and analysis of the findings and conclusions related to employment equity in the 2002 Public Service Employee Survey.

The External Advisory Group on Embracing Change was appointed to advise the Secretary of the Treasury Board and the President of the PSC on ways to sustain momentum on the Embracing Change Action Plan. The Advisory Group, which meets quarterly, brings a valuable perspective from outside the Public Service, suggesting or providing feedback on initiatives being developed in support of Embracing Change. This included approaches to assessing performance on the Action Plan, introducing accountability mechanisms, and determining options for sustaining Embracing Change beyond 2003.

TBS officials continued to work with the executive of the National Council of Visible Minorities in the Federal Public Service (NCVM) in 2001–02, as NCVM focussed on strengthening its organizational capacity and operations. As a key player in the implementation of the Embracing Change Action Plan across the country, and with a strong focus on establishing and maintaining collaborative relationships with TBS,

departments and agencies, federal regional councils, and regional offices of the PSC, the NCVM helps increase awareness among all stakeholders of the issues and challenges facing visible minority employees of the Public Service.

NCVM-sponsored activities in 2001–02 — some of which were funded under the EE–ECSF — included the planning and organization of regional workshops, visible minority network forums, and the presentation of a position paper to the federal Task Force on Modernizing Human Resources Management in the Public Service, emphasizing the importance of values and the need for active involvement of visible minorities in all aspects of human resources management.

The NCVM also hosted Symposium 2001 under the theme *Embracing a Culture Change* — Focus on the Federal Public Service and Visible Minority Communities.

The Symposium provided a forum where managers, human resources practitioners, visible minority employees, and senior government officials could share experiences and contribute to the development of approaches for implementing the Embracing Change Action Plan. In her keynote address, the President of the Treasury Board underlined the importance of diversity and its valuable contribution to Canadian society as well as the need to translate this into greater participation of visible minorities in the federal Public Service.

More details on the activities of the NCVM over 2001–02, including regional initiatives, are available by consulting the NCVM report entitled *Report on Achievements:*Making a Difference — Taking Actions and Influencing Change.

In 2001–02, the Canadian Human Rights Commission continued auditing departments and agencies to assess compliance with the Commission's assessment factors, which derive from the *Employment Equity Act* and related regulations. The auditing of individual departments and agencies is conducted under authority of a memorandum of understanding between TBS and the Canadian Human Rights Commission. Most of the 48 departments and agencies with over 100 employees have been audited or notified of an upcoming audit.

To date, the following departments have been found to be in full compliance with the Act, while several others are in partial compliance:

- Atlantic Canada Opportunities Agency
- Canadian Heritage
- Canadian Human Rights Commission
- Canadian International Development Agency
- Canadian Radio-television and Telecommunications Commission
- Canadian Space Agency
- Canadian Transportation Agency
- Correctional Service of Canada
- Department of Finance Canada
- Department of Foreign Affairs and International Trade
- Department of Justice Canada
- Human Resources Development Canada
- Immigration and Refugee Board
- Indian and Northern Affairs Canada
- National Archives of Canada
- National Parole Board
- Natural Resources Canada
- Office of the Chief Electoral Officer
- Office of the Commissioner of Official Languages
- Office of the Registrar of the Supreme Court of Canada
- Office of the Secretary to the Governor General
- Privy Council Office
- Public Works and Government Services Canada
- Statistics Canada
- Status of Women Canada
- Transportation Safety Board of Canada
- Treasury Board of Canada Secretariat
- Western Economic Diversification Canada

In addition to preparing data to help in the compliance assessment, TBS supported departments during the assessment process by providing policy advice and guidance, helping resolve departmental concerns, and addressing issues of interdepartmental significance through ongoing discussions with the Canadian Human Rights Commission. A proactive approach to supporting departments during the audit process has produced positive results by moving most audited departments close to compliance.

TBS, in collaboration with the PSC, also continued with the **Employment Equity and Diversity Award Program**. Reinstituted in June 2000 when the Government of Canada endorsed the Embracing Change Action Plan prepared by the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service, this award recognizes and celebrates the achievements of individuals or teams who, through their ongoing diligence and commitment, are helping the Public Service of Canada become representative and inclusive, particularly with respect to the Action Plan. Thirty-six nominations were submitted, and awards were granted to four individuals and two teams.

- Mr. David Cail, in recognition of his contribution as an advocate and a leader determined to create a representative work environment within Correctional Service Canada.
- Ms. Adelaida Bustamante, in appreciation for her active role in promoting diversity issues within Health Canada and throughout the Public Service of Canada.
- Ms. Arlene Geburt, for her contributions to promoting employment equity and for making respect and diversity an integral part of the corporate culture of Human Resources Development Canada, Manitoba Region.
- Ms. Zarina Khan, in recognition of her career-long involvement in employment equity and diversity at Veterans Affairs Canada.
- The Adaptive Computer Technology Team at Human Resources Development Canada, Mr. André Demers, Ms. Nicole Richard, and Ms. Byatris Kattackal, for setting the standard in workplace accommodation.
- The co-chairs of the Manitoba Federal Council Diversity and Inclusiveness Sub-committee, Mr. Bill Balan and Mr. John Charrette, who took a leading role in developing a comprehensive plan for the advancement of employment equity and diversity in the Manitoba Region.

In addition, an award and special recognition were given to **Mr. Georges Tsaï** for his continuing devotion to the application of employment equity and diversity principles and his outstanding contributions in the advancement of employment equity in the Public Service of Canada.

TBS has also partnered with Training and Development Canada to address some of the learning objectives identified by employment equity practitioners. A two-day **Orientation to Employment Equity and Diversity Workshop** was developed to replace the "Orientation to Employment Equity Course." The new workshop covers, among other topics, human rights concepts, the relationship between employment equity and diversity, legislation that affects the implementation of employment equity in the federal government, the *Employment Equity Act*, and audit criteria of the Canadian Human Rights Commission.

With funding from the EE–ECSF, and again in co-operation with Training and Development Canada and the Human Resources Community Secretariat, this workshop was conducted for some forty members of the human resources community in the National Capital Region. The workshop was modified to include a lunchtime presentation on the Embracing Change Action Plan. A PSC representative also provided information on PSC regulations, practices, and tools that assist departments and agencies in the recruitment, as well as hiring and retention, of members of the designated groups, with particular emphasis on members of visible minority groups.

Snapshots from Departments and Agencies — A Glimpse of Some Initiatives and Tools

TBS is continually assessing what distinguishes departments and agencies that are achieving employment equity goals from those that are experiencing some difficulty in demonstrating progress. It is evident that many departments and agencies follow similar approaches and practices. It is equally evident that progress stems from demonstrable commitment at all levels and not solely in human resources offices. The challenge is to successfully integrate employment equity concepts and principles into human resources and business planning operations and to make effective use of the many tools that are available to support the implementation of employment equity in public service organizations.

The following examples, provided in previous annual reports, are but snippets of what is happening in departments and agencies of the Public Service of Canada. Additional details may be obtained from the departments.

All Designated Groups

In order to encourage post-secondary graduates to join the Department of Finance Canada, an employment equity scholarship program awards \$1,000 scholarships to summer students who are members of a designated group to help them continue their post-secondary education.

At Health Canada, designated group members participated in a pilot project for language training that is an element of Health Canada's efforts to help fulfil the career aspirations of employees and improve their access to the EX Group. The project is aimed at employees currently at the EX minus 1 to EX minus 4 levels and includes employees who received a negative assessment in the standard language aptitude test during the last five years. These employees are given the opportunity to increase their knowledge of the other official language through part-time courses offered on-site during working hours. This program consists of one or two weeks of intensive training followed by six to nine hours of courses per week, which is then followed by a self-instruction period.

Correctional Service Canada has developed and is using an electronic form to collect self-identification information.

The new computerized selection board inventory at Health Canada makes it easier for managers to establish diverse selection boards and for employees to identify their interest in participating in these boards. The inventory includes the names of all departmental employees and can be searched using various criteria, such as group and level, linguistic profile, geographic location, and employment equity information for those who have self-identified and indicated that this information can be used for human resources planning purposes. The inventory can track employees who have received the Bias-free Selection Course offered by the department. It also stores the names of non-departmental employees and persons outside the Public Service who have expressed an interest in participating in Health Canada selection boards. As a result, visible minority members sat on selection boards for competitive processes for which visible minority candidates were included.



Persons with Disabilities

At Agriculture and Agri-Food Canada, an accommodation consultant has been hired full-time to help managers and employees better identify accommodation needs.

Human Resources Development Canada has put in place a centre for informatics accommodation.

All Statistics Canada employees who receive a negative result on their language diagnostic test have the option of having a further assessment to determine the existence of a learning disability, the cost of which is borne by the department. If the results of this evaluation indicate that the employee has a learning disability, the employee may be appointed to a position with a different linguistic profile, and personalized training is provided.

Certain departments have developed partnerships with other departments or agencies. That is the case for the Canadian Grain Commission (CGC), which has partnered with the Canadian Human Rights Commission to provide training to all CGC supervisors in order to sensitize them to the issue of workplace accommodation.

The Department of Justice Canada now offers internal training sessions on American Sign Language and Quebec Sign Language to help employees communicate with the deaf. The department's consultation committee for persons with disabilities, with the assistance of the employment equity office in the Human Resources Directorate, supervises the organization of training for employees who show an interest in learning sign language.

Health Canada has installed flashing lights over fire alarms to provide more safety to employees who are deaf or hard of hearing.

Fisheries and Oceans Canada has developed partnerships with other science-based organizations to promote a recruitment and retention strategy for persons with disabilities. Currently, Fisheries and Oceans Canada is the lead department for the inter-departmental project on Recruitment and Retention Strategy for Persons with Disabilities in Science and Technology.

The Canadian Human Rights Commission retains the services of sign interpreters for interviews with candidates with a hearing loss as well as for employee information sessions.

Members of Visible Minorities

In addition to the initiatives described more fully in Chapter 3, "Embracing Change in the Federal Public Service," of this report, the following activities are also worthy of mention.

Following one of the conclusions of its the employment systems review (ESR), which found that visible minorities were largely relegated to the lower levels of the PM Group, Citizenship and Immigration Canada (CIC) instituted a development program for visible minority employees. Partially funded by the Employment Equity Positive Measures Program, this development program aims to

- relieve the concentration of visible minorities in junior positions;
- develop the supervisory skills and official languages proficiency of visible minorities and develop their operational expertise through assignments to the regions or to headquarters and through formal training; and
- create a pool of employees qualified at the EX minus 2 level who can progress to the EX minus 1 level in CIC or elsewhere in the Public Service.

Transport Canada has formed a partnership with SPAR Aviation in Edmonton for an interchange program for aircraft maintenance engineers who are members of a visible minority group in order to develop their skills so they can qualify as civil aviation safety inspectors.

Women

At Transport Canada, developmental assignments were created in three directorates in the National Capital Region. These assignments were created specifically to train female employees for future appointments to the TI Inspector Training Program.

The Bridging the Gap Program at Indian and Northern Affairs Canada pertains to women in the support category and monitors promotion from this category. In the last fiscal year, 2001–02, Indian and Northern Affairs Canada saw 60 women and 20 men promoted from support category positions to higher-level positions in the organization.



Aboriginal Persons

- Indian and Northern Affairs Canada undertook the role of lead department, in partnership with the Canadian Aboriginal Science and Engineering Association, to organize the 2001 National Aboriginal Career Symposium. The Department provided office accommodations and salary dollars for the hiring of Aboriginal employees to assist in the success of this project, which drew over 1,000 Aboriginal youth from across Canada, from Grade 6 to university, and provided them with the opportunity to learn about career options. Volunteers from within Indian and Northern Affairs Canada played an important role in numerous on-site events, and opportunities were available for participants to talk with Elders and role models. A total of 52 private and public sector organizations and 25 post-secondary institutions offered information on career choices to the youth.
- As an integral component of the Aboriginal Management Executive Development Program at Indian and Northern Affairs Canada, those candidates who did not qualify for acting EX positions were referred to a national career and organizational design firm to review their results. Consultants from the firm worked with these individuals to develop learning plans aimed at improving the competencies that Indian and Northern Affairs Canada considers critical within the department.
- In order to facilitate the integration of Aboriginal employees at Correctional Service Canada (CSC) and to encourage their retention, the CSC Atlantic Region has implemented the use of a buddy system for new Aboriginal employees. New recruits are teamed up with a "seasoned" Aboriginal employee and are encouraged to bring forward issues and concerns.
- To encourage Aboriginal employees to remain at or to join an organization that is supportive of their culture, Health Canada has constructed a Healing and Wellness Lodge. The lodge, known as "Iskotew" (the Cree word for "fire within an individual, a family, a community, or a nation"), provides an opportunity for Aboriginal and non-Aboriginal employees to gain a greater appreciation and understanding of Aboriginal cultures, traditions, practices, and philosophies. It provides all employees with support and guidance for problems in the workplace arising from cultural differences, work-related stress, and differing attitudes.





SUMMARY AND CONCLUSION

The Public Service of Canada has made significant progress in improving the representation and participation of the employment equity designated groups in the ten years since we began submitting reports to Parliament. The strong legal foundation for employment equity, the strategic investment in tools and program development, and the continuing commitment of many players — senior government officials, managers, human resources professionals, bargaining agents, and employees — are clearly contributing factors. Despite this progress, however, there is still much to do, as we noted in last year's report.

As the largest single employer subject to the *Employment Equity Act*, the Public Service of Canada will continue to demonstrate its leadership by being an organization that embodies fairness, equity, and the inclusion of all Canadians. These are the cornerstones of employment equity.

As required by the *Employment Equity Act*, a standing committee of the House of Commons — the Standing Committee on Human Resources Development and the Status of Persons with Disabilities — has reviewed the Act. The Committee's recommendations will no doubt have an effect on the implementation of employment equity in the federal Public Service. In appearing before the Committee, Treasury Board officials noted "the current *Employment Equity Act* has applied to the federal Public Service since 1996, providing a strong legal foundation for our goals and actions, aimed at improving our representativeness. The Act helps us to focus on removing barriers, instituting positive policies and programs, and ensuring the consistent application of employment equity principles across government."

Over the course of the next fiscal year, the government plans to continue instituting mechanisms to modernize the federal Public Service and make it more responsive to the needs of the Canadian population, one that is becoming increasingly diverse. The process of modernization not only entails a streamlining of processes — for recruitment, staffing, career mobility, and accountability, among others — but also a transformation of the Public Service into an exemplary workplace. Inclusion must clearly be a part of such transformation in order to ensure that designated group members are afforded opportunities to participate fully at all levels of the Public Service.

The Employment Equity Positive Measures Program (EEPMP) came to its conclusion in March 2002, bringing to an end a temporary intervention measure that provided seed funding to public service organizations to help them meet employment equity obligations and integrate these into human resources and business planning activities. While some may suggest that the cessation of central funding has created a vacuum, it should be noted that many of the projects developed through the EEPMP have been integrated into departmental operations. Still, the need for such centralized support and a source of funds must be continually assessed.

In discharging its responsibilities on behalf of the employer, the Treasury Board of Canada Secretariat will continue to collaborate with its many partners toward the effective implementation of employment equity in the Public Service of Canada. It will also strengthen its collaboration with the Labour Program at Human Resources Development Canada to assure continuing consistency in the approaches toward implementation in the public and private sectors.

We will begin to implement our new *Policy on the Duty to Accommodate Persons* with *Disabilities in the Federal Public Service*, a policy that underscores our commitment to continue working toward the full participation of persons with disabilities in our workforce.

There is continuing evidence of the need for more education on employment equity, particularly on the relationship between merit and representativeness. Likewise, there is a need for more education on methods to combat biased and prejudicial attitudes in the workplace, to eliminate barriers, and to eradicate the systemic discrimination that has contributed to the employment disadvantage experienced by designated group members. These require that corporate culture issues be addressed head-on.

The faces of Canada continue to change and present a picture of an increasingly cosmopolitan society that derives its population from all corners of the globe. The *Embracing Change in the Federal Public Service* Action Plan recognizes this evolution and seeks to capitalize on the opportunities that it presents for continuing excellence and relevance in service to Canadians. Over the next year, the Public Service will continue to implement the Action Plan, seeking to increase the rate of progress and achievement of the first set of benchmarks. While the foundation for success has been laid, achieving the desired results within the identified time frame requires intensified efforts by departments. The Public Service needs to respond to these challenges.



Le Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPEE), qui a pris fin en mars 2002, avait été mis sur pied à titre de mesure temporaire afin de fournir des fonds de démarrage aux ministères et organismes fédéraux pour les aider à s'acquitter de leurs obligations en matière d'équité en emploi et à intégrer celles-ci à la planification des ressources humaines et des activités. Certains pourraient prétendre que la cessation du financement centralisé a créé un vide, mais il convient de noter que bon nombre des projets élaborés dans le cadre du PMPEE ont été intégrés aux activités des ministères. Quoiqu'il en soit, il faudra continuer d'évaluer la nécessité d'offrir appui et financement à cet égard.

En s'acquittant de ses responsabilités au nom de l'employeur, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada continuera de collaborer avec ses nombreux partenaires à la mise en œuvre de l'équité en emploi dans la fonction publique du Canada. Il entend notamment renforcer sa collaboration avec les responsables du Programme du travail à Développement des ressources humaines Canada afin d'assurer la cohérence des méthodes de mise en œuvre utilisées dans les secteurs public et privé.

Nous amorcerons la mise en application de notre nouvelle Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale, qui témoigne de notre engagement soutenu à l'égard de la pleine participation des personnes handicapées qui font partie de notre effectif.

Il faudra bien sûr continuer de sensibiliser la fonction publique à l'équité en emploi, notamment en ce qui concerne les liens qui existent entre le principe du mérite et la représentativité. Il faudra aussi la sensibiliser davantage aux méthodes dont nous disposons pour combattre les partis pris et les préjugés en milieu de travail, supprimer les obstacles et mettre fin à la discrimination systémique qui a contribué aux désavantages subis par les membres des groupes désignés sur le plan de l'emploi. Pour ce faire, il faudra aborder de plein front les questions qui ont trait à la culture pour ce faire, il faudra aborder de plein front les questions qui ont trait à la culture organisationnelle.

Le visage du Canada continue de changer et de refléter une société de plus en plus cosmopolitaine, composée de personnes qui viennent des quatre coins du globe. Le plan d'action de Faire place au changement dans la fonction publique fédérale témoigne de cette évolution et cherche à saisir les occasions qu'elle présente pour renforcer l'excellence et la pertinence des services offerts aux Canadiens et aux Canadiennes. L'an prochain, la fonction publique continuera de mettre en œuvre le plan d'action et verra à accélérer le rythme des progrès pour pouvoir atteindre les premiers objectifs-repères dans les délais fixés. Les fondements de la réussite sont en place, mais les ministères ne pourront obtenir les résultats escomptés que s'ils intensifient leurs efforts. Il importe que la fonction publique relève ces défis.

RÉSUMÉ ET CONCLUSION

La fonction publique du Canada a réussi à améliorer considérablement la représentation et la participation des membres des groupes désignés depuis le dépôt de notre premier rapport sur l'équité en emploi au Parlement, il y a dix ans. Le fondement juridique solide de l'équité en emploi, l'investissement stratégique dans la conception d'outils et de programmes, et l'engagement soutenu de nombreux intervenants – les administrateurs gouvernementaux, les gestionnaires, les professionnels des ressources humaines, les agents négociateurs et les gestionnaires, les professionnels des ressources chose. Malgré tous les progrès accomplis, il reste cependant encore beaucoup à faire, comme nous l'avions mentionné dans le rapport de l'an dernier.

En qualité de plus important employeur assujetti à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, la fonction publique du Canada continuera de faire preuve de leadership en étant une organisation qui incarne la justice, l'équité et la participation de tous les Canadiens et les Canadiennes. Ce sont là les pierres angulaires de l'équité en emploi.

Comme l'exige la Loi sur l'équité en matière d'emploi, un comité permanent de la Chambre des communes – le Comité permanent du développement des ressources numaines et de la condition des personnes handicapées – a examiné la Loi. Les recommandations du Comité auront sans nul doute une incidence sur la mise en œuvre de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. Les représentants du Conseil du Trésor qui ont comparu devant le Comité ont signalé que la Loi sur l'équité en matière d'emploi s'applique à la fonction publique fédérale depuis 1996 et qu'elle sfin d'améliorer la représentativité. Ils ont ajouté que la Loi nous aide à supprimer les obstacles et à instituer des politiques et des programmes positifs et qu'elle nous permet de veiller à ce que les principes de l'équité en emploi soient appliqués uniformément à la grandeur de l'administration fédérale.

Pendant le prochain exercice, le gouvernement entend continuer d'instaurer des mécanismes pour moderniser la fonction publique fédérale et faire en sorte qu'elle réponde davantage aux besoins d'une population canadienne de plus en plus diversifiée. Ce projet de modernisation consiste non seulement à rationaliser les processus – d'embauche, de dotation, de mobilité professionnelle et de reddition de comptes, entre autres – mais aussi à transformer la fonction publique en un lieu de travail exemplaire. L'inclusivité doit manifestement faire partie de cette transformation si nous tenons à ce que les membres des groupes désignés se voient offrir la possibilité de participer pleinement à tous les niveaux de la fonction publique.



Autochtones

- En partenariat avec l'Association canadienne autochtone en science et en ingénierie, Affaires indiennes et du Nord Canada a mis sur pied le Salon national des carrières pour Autochtones 2001. Le Ministère a fourni des locaux et des ressources ce projet qui a attiré plus de 1 000 jeunes Autochtones, de la sixième année à l'université, des quatre coins du pays. Ce salon leur a donné l'occasion de se ministère ont joué un rôle important lors de la tenue de nombreux événements sur place et les participants ont eu la chance de s'entretenir avec des aînés et des modèles. En tout, 52 organisations des secteurs privé et public et 25 établissements d'enseignement postsecondaire ont offert aux jeunes des renseignements sur les participants postsecondaire ont offert aux jeunes des renseignements sur les perspectives de carrière.
- Dans le cadre du Programme de perfectionnement des cadres autochtones d'Affaires indiennes et du Nord Canada, les candidats qui ne s'étaient pas qualifiés pour des postes de direction intérimaires ont été présentés à une entreprise spécialisée dans le perfectionnement professionnel et l'aménagement organisationnel afin qu'elle étudie leurs résultats. Les conseillers de cette société ont aidé les candidats à dresser des plans d'apprentissage qui leur permettront d'améliorer des compétences que le Ministère juge essentielles.
- Afin de faciliter l'intégration et le maintien en poste des employés autochtones à Service correctionnel Canada, le bureau de la région de l'Atlantique de cette organisation a implanté un système de jumelage pour les nouveaux employés autochtones. Les nouveaux employés sont jumelés à un employé autochtone chevronné auquel ils peuvent poser des questions et exprimer leurs préoccupations. Afin d'encourager les employés autochtones à demeurer au sein d'une organisation
- Afin d'encourager les employés autochtones à demeurer au sein d'une organisation qui appuie leur culture ou à se joindre à une telle organisation, Santé Canada a construit un pavillon de ressourcement et de santé. Ce pavillon, appelé « Iskotew » (qui signifie dans la langue crie « le feu qui brûle dans l'âme d'une personne, d'une famille, d'une collectivité ou d'une nation »), offre aux employés autochtones, ainsi qu'à tous les autres employés, l'occasion de se familiariser avec les cultures, les traditions, les coutumes et les philosophies autochtones. Les employés, confrontés à des difficultés occasionnées par des différences culturelles, le stress ou des attitudes différentes, y trouvent aide et conseils.

Membres des minorités visibles

Outre les initiatives décrites en détail au chapitre 3, Faire place au changement dans la fonction publique fédérale, du présent rapport, les activités suivantes sont également dignes de mention.

Comme l'examen de ses systèmes d'emploi (ESE) avait révélé que les membres des minorités visibles étaient concentrés aux échelons inférieurs du groupe PM, Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) a institué un programme de perfectionnement à l'intention de ces employés. Financé en partie par le Programme des mesures positives d'équité en emploi, ce programme vise à :

- diminuer la concentration de personnes appartenant à une minorité visible dans les postes subalternes;
- permettre aux personnes appartenant à une minorité visible d'acquérir des compétences en supervision et de parfaire leur connaissance des langues officielles; développer leur expertise fonctionnelle à l'aide d'affectations dans les régions ou à l'administration centrale et d'une formation structurée;
- créer un réservoir d'employés qualifiés au niveau EX moins 2 qui peuvent être promus au niveau EX moins 1 tant à CIC qu'ailleurs dans la fonction publique.

En partenariat avec SPAR Aviation, à Edmonton, Transports Canada a instauré un programme d'échange à l'intention des techniciens d'entretien d'aéronefs qui appartiennent à une minorité visible afin qu'ils puissent acquérir les compétences nécessaires pour occuper un emploi d'inspecteur de la sécurité de l'aviation civile.

Femmes

A Transports Canada, trois directions offrent des affectations de perfectionnement dans la région de la capitale nationale. Ces affectations visent précisément à former des employées pour qu'elles puissent participer plus tard au programme de formation des inspecteurs (TI).

Le Programme de transition mis sur pied par Affaires indiennes et du Nord Canada s'adresse aux femmes occupant des postes de soutien et vise à leur permettre d'accéder à des postes d'une autre catégorie. En 2001-2002, ce programme aura permis à des femmes et à 20 hommes de la catégorie du soutien d'être promus à des postes de niveau supérieur de l'organisation.

Personnes handicapées

À Agriculture et Agroalimentaire Canada, un conseiller en matière d'adaptation du lieu de travail a été engagé à temps plein pour aider les gestionnaires et les employés à mieux cerner leurs besoins à cet égard.

Développement des ressources humaines Canada a mis sur pied un centre d'aménagement en informatique.

Tous les employés de Statistique Canada qui ont échoué au test d'aptitude linguistique ont la possibilité de subir, aux frais du Ministère, une autre évaluation pour déterminer l'existence d'une difficulté d'apprentissage. Les employés dont l'évaluation révèle la présence de difficultés d'apprentissage peuvent être nommés à un autre poste ayant un profil linguistique différent, et une formation personnalisée leur est offerte.

Certains ministères ont établi des partenariats avec d'autres ministères ou organismes. C'est le cas notamment de la Commission canadienne des grains (CCG) qui a fait équipe avec la Commission canadienne des droits de la personne afin d'offrir de la formation à tous les superviseurs de la CCG pour les sensibiliser à la question de l'adaptation du lieu de travail.

Le ministère de la Justice Canada offre maintenant une formation interne en langue des signes québécoise et en langage gestuel américain pour aider les employés à communiquer avec les personnes sourdes. Avec l'aide du bureau responsable de l'équité en emploi à la Direction générale des ressources humaines, le comité consultatif des personnes handicapées de ce Ministère supervise l'organisation de la formation des employés qui désirent apprendre le langage gestuel.

Santé Canada a installé des feux clignotants au-dessus des avertisseurs d'incendie afin que les employés sourds ou malentendants se sentent plus en sécurité.

Pêches et Océans Canada a conclu des partenariats avec d'autres organisations à vocation scientifique dans le but de promouvoir une stratégie d'embauche et de maintien en poste pour les personnes handicapées. Il dirige actuellement un projet interministériel axé sur l'embauche et le maintien en poste de personnes handicapées en sciences et en technologie.

La Commission canadienne des droits de la personne retient les services d'interprètes gestuels pour les entrevues avec des candidats ayant une déficience auditive ainsi que pour les séances d'information destinées aux employés.

Les exemples suivants, qui ont déjà été présentés dans des rapports annuels précédents, ne constituent qu'une fraction des activités qui se déroulent actuellement dans les ministères et les organismes fédéraux. On peut obtenir des précisions supplémentaires auprès des ministères.

Tous les groupes désignés

Afin d'encourager les diplômés d'établissements d'enseignement postsecondaire à se joindre au ministère des Finances, celui-ci verse des bourses de 1 000 \$ à des étudiants appartenant à un groupe désigné qu'il embauche l'été, pour leur permettre de poursuivre leurs études postsecondaires.

À Santé Canada, des personnes appartenant à un groupe désigné ont participé au projet pilote de formation linguistique que le Ministère a lancé afin d'aider les employés à réaliser leurs aspirations professionnelles et à accéder au groupe de la direction. Ce projet s'adresse aux employés qui sont classés actuellement aux niveaux EX moins I à EX moins 4, et comprend les employés qui ont échoué au test d'aptitude linguistique au cours des cinq dernières années. Ces employés se voient offrir la chance d'améliorer leur connaissance de l'autre langue officielle en suivant des cours à temps partiel dispensés sur place pendant les heures de travail. Le programme comprend une formation intensive d'une semaine ou deux, suivie de six à neuf heures de cours par semaine, puis d'une période d'autoformation.

Service correctionnel Canada se sert d'un formulaire électronique qu'il a conçu pour recueillir les données d'auto-identification.

Santé Canada a conçu un nouveau répertoire informatisé pour aider les gestionnaires à constituer des jurys de sélection diversifiés et permettre aux employés souhaitant siéger à ces jurys de manifester leur intérêt. Tous les employés du Ministère sont inscrits à ce répertoire que l'on peut consulter en utilisant divers critères, tels que le groupe et le niveau, le profil linguistique, l'emplacement géographique et l'appartenance à un groupe appartenir à l'un de ces groupes et qui consentent à ce que ces renseignements soient utilisés à des fins de planification des ressources humaines. Des renseignements soient personnes qui ont suivi le cours sur la sélection impartiale offert par le Ministère sont également versés au répertoire, ainsi que les noms d'employés d'autres ministères et de personnes de l'extérieur de la fonction publique qui ont indiqué vouloir participer à jurys de sélection à Santé Canada. Grâce à ce projet, des personnes appartenant à une minorité visible ont siégé aux jurys de sélection établis pour les concours auxquels minorité visible ont siégé aux jurys de sélection établis pour les concours auxquels étaient inscrits des candidats appartenant à une minorité visible.

En outre, un prix et une distinction spéciale ont été décernés à M. Georges Tsaï pour son attachement aux principes de l'équité en emploi et de la diversité et pour sa contribution exceptionnelle à l'avancement de l'équité en emploi dans la fonction publique du Canada.

Le SCT s'est également associé à Formation et perfectionnement Canada afin d'aider la fonction publique à atteindre certains des objectifs d'apprentissage proposés par les spécialistes de l'équité en emploi. Un atelier de deux jours, intitulé **Initiation à l'équité** en matière d'emploi et à la diversité, a été conçu pour remplacer le cours *Initiation à l'équité en emploi et a la diversité*, les dispositions de la personne, la relation entre l'équité en emploi et la diversité, les dispositions législatives qui influent sur la mise en œuvre de l'équité en emploi dans l'administration fédérale, la Loi sur l'équité en matière d'emploi et les critères de vérification de la Commission canadienne des droits de la personne.

Grâce à l'appui financier du Fonds de soutien de Faire place au changement et, en collaboration avec Formation et perfectionnement Canada et le Secrétariat de la collectivité des ressources humaines, l'atelier a accueilli environ 40 membres de la collectivité des ressources humaines de la région de la capitale nationale. L'atelier a été modifié de façon à permettre la présentation d'un exposé sur le plan d'action de la aussi profité pour informer les participants sur les règlements de la CFP en courantes et les outils dont disposent les ministères et les organismes pour recruter, embaucher et maintenir en poste des membres des groupes désignés, en particulier les personnes appartenant à une minorité visible.

Aperçu des initiatives et des outils adoptés par les ministères et les organismes

Le SCT cherche continuellement à déterminer ce qui distingue les ministères et les organismes qui réussissent à atteindre les objectifs liés à l'équité en emploi de ceux qui ont de la difficulté à accomplir des progrès. Il est évident que bon nombre de ministères et organismes adoptent des démarches et des pratiques similaires. Il est également évident qu'un engagement manifeste est indispensable à tous les niveaux, pas seulement dans les bureaux des ressources humaines. Le défi consiste à intégrer les notions et les principes de l'équité en emploi à la planification des ressources humaines et des activités, et à utiliser de façon judicieuse les nombreux outils dont disposent les ministères et les organismes pour réaliser l'équité en emploi dans la fonction publique.

Le SCT a non seulement préparé des données pour faciliter ces vérifications de la conformité mais il a aussi prêté main forte aux ministères pendant le processus de vérification en leur offrant des conseils, en répondant à leurs préoccupations et en la Commission canadienne des droits de la personne. Cette façon proactive d'appuyer les ministères pendant le processus de vérification a donné des résultats positifs puisqu'elle a permis à la plupart d'entre eux de progresser sur la voie de la conformité.

En collaboration avec la CFP, le SCT a maintenu en vigueur le programme des **Prix de l'équité en emploi et de la diversité**. Rétabli en juin 2000 au moment où le gouvernement du Canada a approuvé le plan d'action des Faire place au changement tion publique fédérale, ce programme sert à souligner et à mettre en valeur les réalisations des personnes ou des équipes qui, par leur diligence et leur engagement soutenus, aident la fonction publique du Canada à devenir plus représentative et inclusive, et contribuent à la mise en œuvre du plan d'action. Trente-six nominations ont été présentées, et des prix ont été décernés aux quatre personnes et aux deux équipes suivantes :

- M. David Cail, en reconnaissance de son dévouement à la cause et de sa détermination à créer un milieu de travail représentatif à Service
- correctionnel Canada.

 M^{me} Adelaida Bustamante, pour son rôle actif dans la promotion des questions liées à la diversité à Santé Canada et dans l'ensemble de la fonction publique
- du Canada.

 M^{me} Arlene Geburt, pour sa contribution à l'avancement de l'équité en emploi et nour avoir intégré le respect et la diversité à la culture organisationnelle de
- et pour avoir intégré le respect et la diversité à la culture organisationnelle de Développement des ressources humaines Canada, région du Manitoba.

 M^{me} Zarina Khan, qui s'est vouée à la cause de l'équité en emploi et de la
- diversité tout au long de sa carrière à Anciens Combattants Canada.

 M. André Demers, M^{me} Nicole Richard et Mme Byatris Kattackal du Centre.
- de technologie informatique adaptée, de Développement des ressources humaines Canada, pour avoir établi une norme en ce qui a trait à l'adaptation du lieu de travail.
- Les coprésidents du Sous-comité du Conseil fédéral du Manitoba sur la diversité et l'inclusion, MM. Bill Balan et John Charrette, qui ont joué un rôle de chef de file dans l'élaboration d'un plan détaillé pour faire progresser l'équité en emploi et la diversité dans la région du Manitoba.

La Commission canadienne des droits de la personne a continué en 2001-2002 d'effectuer des vérifications dans les ministères et les organismes en fonction des critères d'évaluation qu'elle a établis à partir des dispositions de la Loi sur l'équité en motière d'emploi et de son règlement d'application. La vérification de chaque ministère et organisme s'effectue conformément à un protocole d'entente conclu entre le SCT et la Commission canadienne des droits de la personne. La plupart des 48 ministères et organismes comptant plus de 100 employés ont fait l'objet d'une vérification ou ont été avisés d'une vérification prochaine.

Jusqu'à maintenant, il a été établi que les ministères ci-après se conforment entièrement aux dispositions de la Loi, alors que plusieurs autres s'y conforment en partie :

- Affaires indiennes et du Nord Canada
- Agence canadienne de développement international
- Agence de promotion économique du Canada atlantique
- Agence spatiale canadienne
- Archives nationales du Canada
- Bureau de la sécurité des transports du Canada
- Bureau du Conseil privé
 Bureau du Directeur général des élections
- Bureau du Registraire de la Cour suprême du Canada
- Bureau du Secrétaire du Gouverneur général
- Commissariat aux langues officielles
- Commission canadienne des droits de la personne
- Commission de l'immigration et du statut de réfugié
- Commission nationale des libérations conditionnelles
- Condition féminine Canada
- Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
- Développement des ressources humaines Canada
- Diversification de l'économie de l'Ouest Canada
- Ministère de la Justice Canada
- Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international
- Ministère des Finances Canada
- Office des transports du Canada
- Patrimoine canadien
- Ressources naturelles Canada
- Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
- Service correctionnel Canada
- Statistique Canada
- Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

des commentaires à propos de mesures mises de l'avant pour appuyer l'initiative Faire place au changement. Celles-ci comprennent des méthodes d'évaluation du rendement, l'adoption de mécanismes de responsabilisation et l'examen des diverses options qui pourraient être envisagées après 2003 pour continuer de favoriser le changement.

En 2001-2002, les fonctionnaires du SCT ont continué de collaborer avec le comité de direction du Conseil national des minorités visibles de la fonction publique fédérale (CMMV) afin de l'aider à renforcer sa capacité organisationnelle et ses opérations. Un des principaux acteurs dans la mise en œuvre du plan d'action de Faire place au changement à la grandeur du pays, le CMMV met l'accent sur l'établissement et le maintien d'une étroite collaboration avec le SCT, les ministères et les organismes, les conseils fédéraux régionaux et les bureaux régionaux de la CFP, et contribue des conseils fédéraux régionaux et les bureaux régionaux de la CFP, et contribue employés appartenant à une minorité visible dans la fonction publique.

Le CMMV a parrainé diverses activités en 2001-2002, dont certaines ont été financées à l'aide du Fonds de soutien de Faire place au changement, en particulier la planification et l'organisation d'ateliers régionaux et de forums regroupant des personnes appartenant aur la modernisation de la présentation d'un exposé de principe au Groupe de travail fédérale. Cet exposé a fait ressortir l'importance des valeurs et la nécessité de faire participer activement les minorités visibles à tous les aspects de la gestion des ressources humaines.

Le CMMV a organisé en 2001 un colloque dont le thème était Faire place au changement – Pleins feux sur la fonction publique fédérale et les communautés de minorités visibles. Ce colloque a permis à des gestionnaires, à des spécialistes des fonctionnaires fédéraux de partager leurs expériences et de contribuer à l'élaboration de stratégies liées à la mise en œuvre du plan d'action de Faire place au changement. Dans le discours principal, la présidente du Conseil du Trésor a souligné l'importance de la diversité et la précieuse contribution de celle-ci à la société canadienne, ainsi que la nécessité d'une plus grande participation des minorités visibles à la fonction publique fédérale.

Le rapport du CNMV intitulé Rapport sur les réalisations – Faire la différence : passer à l'action et influencer le changement fournit des précisions sur les activités entreprises par le Conseil en 2001-2002, y compris dans les régions.

Le CVM tient périodiquement des consultations entre le gouvernement, en tant qu'employeur, et les associations d'employés accréditées comme agents négociateurs en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Le CVM leur permet d'échanger des renseignements, de se consulter au sujet des politiques qui touchent au milieu de travail et d'élaborer conjointement des directives avantageuses pour l'ensemble de la fonction publique.

Le CMEE est le seul comité syndical-patronal à traiter des questions d'équité en emploi qui concernent l'ensemble de la fonction publique. En 2001-2002, il regroupait des représentants du SCT, de la CFP, de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, d'Environnement Canada, de Santé Canada, de Développement des ressources humaines Canada, de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC), de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et de l'Association des employé(e)s en sciences sociales. Le CMEE est coprésidé par un représentant du SCT et un de l'AFPC.

Lors de leurs réunions ordinaires, en 2001-2002, les membres du CMEE ont échangé des renseignements et élaboré des stratégies pour mettre en œuvre l'équité en emploi dans la fonction publique. Le CMEE a contribué notamment à l'élaboration de la prendre politique conjointe du SCT et de la CFP intitulée Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans la fonction publique changement. Il a aussi étudié diverses questions en prévision de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et participé à l'établissement de la Directive sur les voyages du gouvernement, notamment en déterminant si le contenu proposé risquait de poser des problèmes aux membres des groupes désignés aux fins de l'équité en emploi.

Les principaux éléments du plan d'action du CMEE pour l'exercice 2002-2003 sont la mise en application de la nouvelle Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale, les dernières mesures incitatives liées à l'initiative Faire place au changement, la rédaction de communiqués et de messages pour appuyer l'équité en emploi et l'analyse des constatations et des conclusions du Sondage de 2002 auprès des fonctionnaires fédéraux qui ont trait à l'équité en emploi.

Le Groupe consultatif externe de Faire place au changement a été constitué afin de conseiller le secrétaire du Conseil du Trésor et le président de la CFP sur la façon de maintenir l'impulsion donnée par le plan d'action de Faire place au changement. Ce groupe consultatif, qui se réunit tous les trois mois, apporte une perspective précieuse de l'extérieur de la fonction publique puisqu'il est appelé à présenter des suggestions ou

Les champions de l'équité en emploi démontrent leur engagement soutenu en appuyant de façon personnelle et manifeste l'équité en emploi. Ils échangent des renseignements sur les défis que pose l'équité en emploi, sur les pratiques exemplaires et sur les innovations qui donnent des résultats concrets et, au besoin, ils fournissent des commentaires au SCT sur les initiatives et les programmes actuels ou envisagés dans le deux fois par année, ont également rencontré les champions ministériels du recrutement pour discuter de questions prioritaires communes.

Le Comité exécutif de l'équité en emploi, qui se réunit environ cinq fois par année, est composé de fonctionnaires occupant un poste au niveau de directeur général ou l'équivalent, de représentants du Forum des champions de l'équité en emploi et d'intervenants clés. Il favorise l'élaboration stratégique et l'adoption de pratiques exemplaires et durables dans les ministères et les organismes.

Le Comité exécutif de l'équité en emploi met l'accent sur des questions horizontales comme le recrutement, le perfectionnement professionnell, le maintien en poste, la reddition de comptes et la culture organisationnelle. À titre individuel, les membres de ce comité appuient le champion de l'équité en emploi de leur ministère respectif.

Le Forum interministèriel sur l'équité en emploi est le résultat du partenariat entre les ministères (les gestionnaires et les coordonnateurs de l'équité en emploi) et la Division de l'équité en emploi du SCT. Il offre non seulement des conseils stratégiques mais aussi une aide pratique pour réaliser les objectifs relatifs à l'équité en emploi. Ce forum, qui se réunit tous les deux mois, favorise l'apprentissage et l'échange de renseignements, les occasions de réseautage, la tenue de consultations entre ses membres et avec des représentants des organismes centraux et la collectivité, au sens large, des intervenants et des clients de l'équité en emploi. Il offre aussi aux participants la possibilité d'approfondir les questions soulevées par les coordonnateurs de l'équité en emploi, de faire connaître les nouvelles initiatives et d'aborder des questions susceptibles d'intéresser les membres en général.

Le personnel responsable de l'équité en emploi dans les régions participe souvent aux réunions du Forum interministériel. Au cours de la dernière année, celui-ci s'est penché notamment sur la diversité et l'apprentissage, les outils de responsabilisation et de recrutement, la modernisation des RH et la culture organisationnelle.

Le Comité mixte de l'équité en emploi (CMEE) est un comité de travail du Conseil national mixte (CMM). Il s'agit d'une tribune de choix où l'employeur et les agents négociateurs peuvent se consulter et collaborer au sujet des questions qui se rattachent à l'équité en emploi, comme l'exige la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

CHAPITRE 4 DES PARTENARIATS POUR LE PROGRÈS

Ce chapitre donne un aperçu des partenariats que le SCT a développés ou renforcés afin d'appuyer la mise en œuvre de l'équité en emploi dans la fonction publique du Canada. On y décrit également certains des nombreux outils qui ont été mis au point grâce à ces partenariats productifs, ainsi que leur utilisation pratique dans les ministères et organismes fédéraux.

L'équité en emploi repose sur le principe fondamental qu'un effectif diversifié offre l'éventail de talents, d'horizons, d'expériences et de perspectives nécessaire pour fournir un service exceptionnel à une population canadienne elle-même de plus en plus diversifiée.

La mise en œuvre de l'équité en emploi exige de solides partenariats et une étroite collaboration entre de nombreux intervenants. Ces partenariats permettent aux différents intervenants d'unir leurs efforts en vue d'atteindre un objectif commun : l'excellence des services offerts à la population canadienne.

Le rôle de chef de file que joue le Secrétariat dans la fonction publique fédérale l'amène à établir de tels partenariats et à encourager la collaboration sans laquelle on ne pourrait atteindre les objectifs liés à l'équité en emploi.

Les **comités de l'équité en emploi** s'attachent à renforcer l'engagement à atteindre les objectifs liés à l'équité en emploi dans l'ensemble des ministères et organismes. Ces comités offrent des occasions de réseautage et de créer des liens plus étroits entre les ministères et au sein de chaque ministère et organisme. Ils favorisent l'échange d'idées et de pratiques exemplaires ainsi que le partage d'outils et d'initiatives. Plusieurs de ces comités sont décrits dans les paragraphes qui suivent.

Le **Forum des champions de l'équité en emploi**, qui est composé actuellement d'une trentaine de cadres supérieurs, du niveau de sous-ministre adjoint, désignés par les administrateurs généraux, s'applique à établir et à promouvoir des priorités ou objectifs généraux ou régionaux à l'égard de l'équité en emploi dans leur ministère ou organisme. Ils sont tous motivés par le désir de constituer un effectif représentatif et équitable, et ils font preuve de leadership de façon à créer un milieu de travail accueillant.



l'obligation de faire un effort particulier pour identifier et embaucher des membres des minorités visibles et, par la suite, les encadrer et leur offrir de l'avancement. Nous ne sommes pas encore tout à fait parvenus à convaincre les gestionnaires qui embauchent le personnel qu'améliorer la représentation et la participation des minorités visibles est une saine pratique de gestion.

Notre objectif est donc de mieux faire comprendre aux gestionnaires que, pour être en mesure d'élaborer et de gérer efficacement les politiques, les programmes et les activités de l'État, la fonction publique doit être composée de personnes aussi diverses que la population canadienne. Tout aussi important, les tendances démographiques font que raison fondamentale, à savoir l'accès à un réservoir beaucoup plus important de personnes qualifiées au moment même où l'on constate une pénurie de nouveaux talents. Le réservoir de main-d'œuvre fédérale diminue, tout comme l'avantage que peut avoir le gouvernement sur ses concurrents. Au cours de la prochaine décennie, tous les ministères et les organismes auront à relever l'énorme défi de combler les pénuries occasionnées par le départ à la retraite des enfants de l'après-guerre.

Depuis que le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale a publié son rapport, en avril 2000, ce message semble se répandre. Le nombre de personnes embauchées appartenant à une minorité visible (1 738 personnes en 2001-2002) a plus que doublé par rapport à ce qu'il était il y a deux ans (787 personnes). La représentation globale des minorités visibles est passée de 5,5 p. 100 à 6,8 p. 100, soit plus de $3\,000$ personnes.

Aussi encourageant que cela puisse être, à moins de mettre les bouchées doubles, la fonction publique fédérale ne pourra atteindre en 2003 l'objectif-repère ayant trait au recrutement externe. Les ministères doivent intensifier leurs efforts s'ils veulent être en mesure d'atteindre tous les objectifs-repères fixés et devenir ainsi représentatifs à tous les niveaux.

Il ne fait aucun doute que le recrutement, l'embauche et l'avancement des membres des minorités visibles contribuent à enrichir le réservoir de gens de talent, à bonifier le processus décisionnel, à élargir notre connaissance de la population que nous servons et à offrir un meilleur service à tous les Canadiens et les Canadiennes.

Nous allons continuer de vérifier si nous réussissons à faire place au changement. Les efforts que nous déployons pour atteindre cet objectif devront se poursuivre également.

La Division de l'équité en emploi du SCT se sert des données qualitatives et des statistiques sur le rendement des ministères pour suivre de près les réalisations des ministères et leur signaler sans tarder les éléments à l'égard desquels ils doivent intervenir ou élaborer des stratégies d'ensemble. Elle effectue également une analyse globale de la situation dans la fonction publique fédérale.

Visites dans les ministères

La rétroaction sur le rendement des ministères se fait à plusieurs niveaux. Les agents de programme à la Division de l'équité en emploi du SCT travaillent directement avec les coordonnateurs de l'équité en emploi et les agents des ressources humaines sous-ministères. Des visites officielles sont également organisées au niveau des sous-ministres et des sous-ministres adjoints dans les ministères, la CFP, le SCT et le Bureau du Conseil privé pour discuter des progrès et des écarts en ce qui touche l'atteinte des objectifs-repères et l'application du plan d'action.

Évaluation de la situation

Afin de connaître les progrès accomplis depuis juin 2000 et d'orienter les activités à venir, le SCT a fait faire une évaluation de la mise en œuvre du plan d'action. À cette fin, de nombreux documents de référence et diverses statistiques ont été examinés, y compris les rapports d'étape internes, les chiffres récents sur l'embauche, les déclarations récentes de hauts fonctionnaires fédéraux, les rapports de situation fournis par les grands ministères et organismes (qui représentent plus de 95 p. 100 de l'effectif des gestionnaires et des agents au SCT. Des échanges ont également eu lieu avec des gestionnaires et des agents au SCT et à la CFP, tant à l'administration centrale que dans les régions; avec des fonctionnaires des ministères, notamment les champions de l'équité en emploi; avec des agents négociateurs; et avec des représentants du Conseil national des minorités visibles de la fonction publique fédérale.

Défis

Le rapport intitulé Faire place au changement dans la fonction publique fédérale: Rapport d'évaluation de la situation indiquait que le gouvernement et les hauts fonctionnaires fédéraux s'étaient engagés à faire de l'équité en emploi une réalité et qu'ils avaient investi dans la création d'un effectif représentatif.

Il reste toutefois un défi de taille à relever : les sous-ministres et les sous-ministres adjoints semblent bel et bien déterminés à recruter des personnes appartenant à une minorité visible, mais leurs subalternes ne sont pas suffisamment conscients de

Au cours du dernier exercice, un peu plus de 4,7 millions de dollars ont été affectés à des activités proposées par des organismes centraux ou à des activités centralisées : une somme approximative de 1 million de dollars a été consacrée aux activités de somme de 2,9 millions de dollars a servi à appuyer des programmes destinés à la haute direction, des services offerts par les bureaux régionaux et d'autres activités liées à direction, des services offerts par les bureaux régionaux et d'autres activités liées à direction, des services offerts par les bureaux régionaux et d'autres activités liées à activités de la formation aur la diversité et évaluer l'incidence de ses activités de formation en matière de diversité. Le Conseil national des minorités visibles de la fonction publique fédérale a reçu pour sa part une somme de 151 000 \$ en de la fonction publique fédérale a reçu pour sa part une somme de 151 000 \$ en 2000-2001 et une somme de 300 000 \$ en 2001-2002 pour les activités qu'il coordonne.

Le Fonds de soutien sert à appuyer des éléments du plan d'action, tels que l'élaboration de programmes de perfectionnement professionnel et de recrutement, la conception d'outils, le développement des capacités et la réalisation d'initiatives visant à améliorer la culture organisationnelle. Au nombre des objectifs visés figurent la création de stratégies interministérielles dans les régions, l'établissement de programmes de sensibilisation à la diversité et de programmes de formation connexes à l'échelle nationale, et l'accroissement des débouchés offerts aux membres des minorités visibles. En 2001-2002, 32 ministères et organismes ont reçu 8,5 millions de dollars pour leurs projets et leurs initiatives. Pour 2002-2003, 13,1 millions de dollars ont été affectés jusqu'à présent à la réalisation de 34 projets et initiatives.

En invitant les ministères et les organismes à lui présenter des demandes, puis en les triant soigneusement, le SCT s'assure que les sommes versées par le Fonds de soutien sont investies stratégiquement afin de mettre sur pied et de partager des initiatives réussies. Les progrès et les résultats escomptés sont exposés dans des lettres d'entente, et le SCT en assure un suivi étroit.

aine iin aineen iia 1 ac ai 1a

Mesure des progrès

Les ministères et les organismes sont tenus de rendre compte périodiquement des progrès accomplis par rapport au plan d'action, d'après certains indicateurs quantitatifs et qualitatifs. Les ministères qui ont obtenu des sommes du Fonds de soutien doivent présenter des rapports d'étape et un rapport définitif sur les résultats de leur projet. Les progrès sont mesurés d'après les critères suivants :

- a) les objectifs-repères de 1 sur 5
- b) l'intégration
- c) le changement de la culture organisationnelle
- d) l'obligation de rendre compte

8. Santé Canada (région du Québec) a pris l'initiative d'embaucher 11 personnes appartenant à une minorité visible dans des postes de durée indéterminée et de leur offrir des occasions de se perfectionner pour qu'au moins la moitié d'entre elles aient la possibilité d'accéder à des postes de niveau plus élevé dans les deux années suivant leur nomination.

Le plan d'action de Faire place au changement met en lumière diverses activités, dont les suivantes : sensibiliser les gestionnaires; enrichir le réservoir de candidats; augmenter les chances des personnes appartenant à une minorité visible de la présélection; veiller à ce que des personnes appartenant à une minorité visible siègent aux jurys de sélection; cibler les collectivités de minorités visibles et mettre l'accent sur les jeunes; renforcer l'image de marque de la fonction publique; offrir des possibilités de carrière et des stages; partager les expériences; souligner les réalisations en décernant des prix nationaux.

Les mesures les plus pratiques qu'ils puissent prendre, sont celles décrites dans les dispositions de l'article 5 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP) qui prévoit que les ministères et les organismes peuvent demander l'autorisation de déroger à l'application de la LEFP. Il leur permet, par exemple, de restreindre un concours donné aux membres des minorités visibles lorsque ceux-ci sont sous-représentés, d'élargir la zone géographique de sélection pour inclure les minorités visibles et de modifier, de déterminée à indéterminée, la durée de la nomination d'un employé membre d'une minorité visible. Jusqu'à présent, 14 ministères et organismes ont obtenu l'autorisation de la CFP de se prévaloir de cette disposition à l'égard des minorités visibles.

Projets financés à l'aide du Fonds de soutien Faire place au changement – Équité en emploi

Les projets financés à l'aide du Fonds de soutien doivent répondre à des critères particuliers et rattacher les activités au cadre de gestion exposé dans le document intitulé Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes : Un cadre de gestion pour le gouvernement du Canada. Les projets sont évalués au regard des principes et des objectifs du Fonds et des critères d'admissibilité établis. Une liste de ces projets est disponible sur le Web, à l'adresse suivante : http://www.tbs-sct.gc.ca/ee/ec-fpac/fund-fonds-f.asp. Un comité d'examen et d'approbation composé de sous-ministres adjoints a été constitué afin d'examiner et d'approbation des ministres du Conseil du Trésor. projets retenus sont ensuite soumis à l'approbation des ministres du Conseil du Trésor.

- 4. Le Centre canadien de gestion a conçu un cours d'une durée de trois jours pour permettre aux gestionnaires d'acquérir la formation, les outils et les compétences en leadership nécessaires pour diriger un effectif diversifié, ainsi que pour être davantage en mesure d'atteindre les objectifs-repères et de promouvoir un changement de culture. Une masse critique de 750 gestionnaires, provenant de toute la fonction publique fédérale, a reçu une formation de pointe sur la façon de diriger un effectif diversifié et de modifier la culture organisationnelle.
- 5. Citoyenneté et Immigration Canada dirige la création d'un répertoire électronique interactif national qui permettra de constituer des jurys de sélection représentatifs. Les gestionnaires pourront consulter ce répertoire et choisir des personnes qualifiées appartenant à une minorité visible pour siéger à des jurys de sélection. Il s'agit pour l'instant d'un projet pilote réalisé dans six ministères. Cette mesure aidera à garantir l'impartialité des jurys de sélection et permettra aux petits ministères, ainsi qu'aux ministères dans lesquels les membres des minorités visibles sont sous-représentés, d'avoir accès aux employés des ministères où la représentation est plus forte.
- 6. Le Conseil fédéral du Manitoba a élaboré une stratégie triennale, en collaboration avec six ministères, des agents négociateurs et le Conseil national des minorités visibles de la fonction publique fédérale, qui prévoit une formation sur la diversité et la sélection impartiale pour les gestionnaires et les formateurs (dispensée par des employés compétents) ainsi que des activités de prise de contact, d'embauche et de maintien en poste ciblées auprès des membres des minorités visibles. Jusqu'à maintenant, 12 personnes appartenant à une minorité visible ont été embauchées pour un poste du groupe PE, ce qui a permis d'augmenter considérablement leur représentation dans ce groupe, laquelle est passée de 6,1 à 12,2 p. 100 en Saskatchewan, et de 5,1 p. 100 à 20,5 p. 100 au Manitoba.
- d'atteindre un taux de recrutement général de près de 1 sur 5 (18 p. 100); il est prévu qu'environ la moitié des 48 nouveaux postes de ce programme seront comblés par des personnes appartenant à une minorité visible. Des 24 personnes embauchées jusqu'à présent, 15 sont membres d'une minorité visible. Un grand nombre de cadres supérieurs viennent du groupe ES, qui est très présent dans la collectivité responsable de l'élaboration des politiques. Le recrutement d'un plus grand nombre de personnes appartenant à une minorité visible dans ce secteur pourrait se traduire par des politiques qui reflètent davantage les perspectives variées de la population diversifiée du Canada.

4. Le SCT a presque atteint le taux de recrutement de un sur cinq applicable aux minorités visibles (18 p. 100), en raison notamment du pourcentage élevé (près du tiers) des candidats reçus au Programme de recrutement et de perfectionnement des agents financiers (PRPAF) qui appartenaient à une minorité visible. Les campagnes de recrutement menées sur les campus universitaires canadiens pour le PRPAF ont suscité un grand intérêt parmi les membres des minorités visibles, ce qui explique leur taux de participation élevé à ce programme.

Initiatives financées à l'aide du Fonds de soutien de Faire place au changement – Équité en emploi

Le Fonds de soutien de Faire place au changement – Équité en emploi (FS-FPC-EE) fournit un appui financier aux ministères afin de les aider à mettre en œuvre le plan d'action et à l'intégrer à la gestion courante de leurs activités et de leurs ressources humaines.

- 1. Le Service correctionnel du Canada (région du Pacifique) a créé un programme de appartenant à une minorité visible dans les services correctionnels communautaires. Ce programme permettra de faire passer le taux actuel d'employés qui sont nommés pour une période indéterminée et qui appartiennent à une minorité visible dans la région du Pacifique de 1 sur 17 à environ 1 sur 8 d'ici février 2003, et à près de 1 sur 5 d'ici septembre 2003. En outre, le programme aidera à faire connaître le Service correctionnel du Canada dans diverses collectivités tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la fonction publique et à instaurer un climat de confiance.
- 2. Le Service correctionnel du Canada a aussi pris des dispositions pour embaucher jusqu'à six personnes appartenant à une minorité visible dans des postes d'agent de libération conditionnelle dans le cadre du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE) et faciliter leur accès à des postes de durée indéterminée au sein de l'agence. Le recrutement de jeunes étudiants appartenant à une minorité visible favorise la représentation des minorités visibles tout en contribuant au renouvellement de la fonction publique fédérale.
- 3. Patrimoine canadien a lancé un projet de perfectionnement professionnel dans le cadre duquel six personnes appartenant à une minorité visible de niveau PM-6 se verront offrir ensuite la possibilité d'accéder à des postes du groupe de la direction. Ce projet pilote fera aussi porter de 7,1 à 9,0 p. 100 le taux de représentation des minorités visibles aux échelons supérieurs du groupe PM. Si les six postes sont dotés, la représentation des minorités visibles dans ce groupe de relève triplera.

- à faire participer de façon active les réseaux et les comités constitués de membres des minorités visibles à l'établissement de plans d'action et de stratégies globales;
- à favoriser et à appuyer la mise en œuvre de mesures dans les régions.

Voici des exemples d'initiatives que les ministères ont lancées afin de passer de l'engagement à l'action, et de mettre en œuvre les éléments du plan d'action de Faire place au changement. Qu'ils aient bénéficié ou non de l'appui du Fonds de soutien de Faire place au changement – Équité en emploi, ces projets sont des modèles à suivre.

Initiatives ministérielles

- les membres de chaque jury de sélection une personne appartenant à un groupe désigné (le plus souvent à une minorité visible). Ainsi, les jurys de sélection sont plus inclusifs, et les employés appartenant à une minorité visible parmi les membres la présence de se familiariser avec le processus de sélection. Plus important encore, la présence de personnes appartenant à une minorité visible parmi les membres des jurys de sélection aide à surmonter les obstacles en apportant une perspective culturelle plus vaste au processus de sélection.
- Descources naturelles Canada fournit à ses gestionnaires de nombreux outils et mécanismes de soutien, notamment : une base de données interactive qui renferme des énoncés de qualités exempts de préjugés; des listes de vérification pour la gestionnaire pour assurer l'équité en emploi et la diversité; des séances d'information et de la formation sur l'équité en emploi et la diversité; des affectations de perfectionnement pour les membres des groupes désignés. Grâce à l'intégration de pratiques exhaustives qui renforcent l'efficacité globale des programmes, Ressources naturelles Canada établit les assises nécessaires pour faire place au changement et garantir la représentation et la participation des minorités visibles.
- 3. Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, qui a élargi la zone de selection de ses concours afin d'inclure les personnes qui habitent dans un rayon de 600 kilomètres, fait le nécessaire pour que des membres des minorités visibles siègent aux jurys de sélection et a mis sur pied un programme de perfectionnement des cadres supérieurs à l'intention des minorités visibles au niveau EX moins 1 afin d'assurer un accroissement constant de la représentation et de favoriser le maintien en poste des personnes appartenant à une minorité visible.

Même si la fonction publique a jusqu'en 2005 pour atteindre l'objectif-repère concernant les personnes qui entrent dans le groupe de la direction, il faut avouer que la progression a été jusqu'à maintenant extrêmement lente, et qu'il y a même eu baisse en 2001-2002.

Contrairement au recrutement externe, qui s'effectue à partir d'un vaste réservoir de main-d'œuvre, les quatre objectifs-repères liés à la participation des minorités visibles dans les catégories de la gestion et de la direction dépendent des niveaux de représentation dans la fonction publique fédérale. Pour pouvoir atteindre les objectifs-repères d'ici 2005, il faudra augmenter le réservoir interne de membres des minorités visibles admissibles dans ces catégories. Il faudra peut-être également recruter des cadres du secteur privé. Sans l'appui et la détermination des gestionnaires qui embauchent le personnel, il sera très difficile d'atteindre ces objectifs-repères.

Initiatives liées à Faire place au changement

Des outils sont mis à la disposition des gestionnaires afin de les aider à recruter des membres des minorités visibles et à préparer ceux qui sont embauchés à accéder à un niveau supérieur. Les ministères ont généralement la possibilité d'adopter les pratiques qui se sont avérées efficaces dans d'autres organisations, de les adapter à leurs besoins particuliers ou d'élaborer leurs propres méthodes lorsqu'il s'agit de mettre en œuvre les éléments du plan d'action. Toutefois, on constate que les ministères ont en commun certaines activités qui semblent être essentielles au regard des objectifs-repères du plan d'action.

Ces activités consistent notamment:

- à concevoir des mécanismes de responsabilisation efficaces et à effectuer une surveillance active en fonction des objectifs-repères;
- à intégrer le plan d'action aux plans d'activités ministériels et à la planification de la relève à tous les niveaux (haute direction, gestionnaires, employés, professionnels des ressources humaines);
- à relever et à supprimer les obstacles à la participation des minorités visibles au sein de l'organisation cette activité fait suite à l'examen des systèmes d'emploi (ESE) que les ministères doivent effectuer en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi;
- à déterminer les causes de l'écart entre le taux de candidature et le taux de nomination des membres des minorités visibles et à prendre des mesures pour corriger cet écart;

Comme le montre la figure 16 qui précède, la tendance en ce qui concerne le recrutement externe est à la hausse. Il est certes encourageant de noter que 10 p. 100 des 17 387 personnes qui se sont joint à la fonction publique fédérale en 2001-2002 ont déclaré appartenir à une minorité visible – le pourcentage le plus élevé en quatre ans – mais nous ne sommes qu'à mi-chemin seulement de notre objectif de 20 p. 100.

Des signes prometteurs commencent à apparaître. Dans les ministères ci-après, par exemple, le taux d'embauche de membres des minorités visibles a augmenté en 2001-2002 par rapport à l'année précédente :

- Citoyenneté et Immigration Canada: 18,6 p. 100, comparativement à 15,0 p. 100.
- Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada : 18,1 p. 100, comparativement à 8,6 p. 100.
- Commission de la fonction publique du Canada : 17,5 p. 100, comparativement à 17,1 p. 100.
- Ressources naturelles Canada: 15,3 p. 100, comparativement à 6,5 p. 100.
- Justice Canada: 14,7 p. 100, comparativement à 6,8 p. 100.
- Santé Canada: 13,7 p. 100, comparativement à 8,9 p. 100.

La plupart des ministères n'ont toutefois pas encore atteint la barre des 10 p. 100 en ce qui concerne l'embauche des minorités visibles.

Bien qu'elles soient présentées dans ce rapport, les données sur la participation aux programmes de perfectionnement en gestion doivent être interprétées avec prudence. Ces données ne concernent que le programme Cours et affectation de perfectionnement (CAP) et le Programme de stagiaires en gestion (PSG), qui s'appliquent tous deux à l'ensemble de la fonction publique. Les ministères qui ont institué leur propre programme de perfectionnement en gestion, comme Santé Canada, ne sont pas inclus dans les statistiques globales¹.

En ce qui concerne deux des trois autres objectifs-repères, soit les nominations intérimaires et les personnes qui entrent dans les groupes de relève de la direction, la tendance est manifestement à la hausse, quoiqu'on soit encore très loin de l'objectif-repère de 20 p. 100.

^{1.} Santé Canada effectue actuellement le suivi et le compte rendu de la participation des minorités visibles à une panoplie complète de programmes de perfectionnement en gestion, dont l'Apprentissage vers le leadership, le Programme de protection de la santé et de perfectionnement en gestion, les programmes du Centre canadien de gestion (CCG) et le PSG.

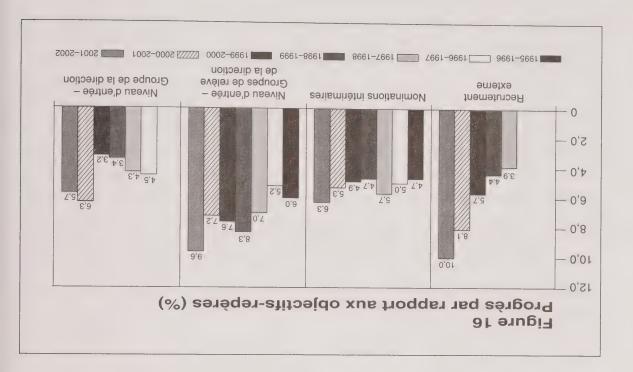


Le tableau ci-dessous présente un résumé des progrès accomplis en 2001-2002 par rapport aux objectifs-repères.

FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

Plan d'action de Faire place au changement - Avril 2001 à mars 2002

səb noitar tes visibles		znoitanimon səl sətuoT	
Pourcentage	Nombre	lstoT	
0,01	1 738	785 71	Recrutement externe
			– serisminėtni enoitanimoM
٤'9	120	2 384	Groupes de relève de la direction
			Entrée aux groupes de relève
9'6	970	998 €	de la direction
۷'9	28	887	Entrée au sein du groupe EX
			Participation aux programmes
4,01	13	125	de perfectionnement en gestion



De l'engagement à l'action

Progrès isolés

Il est clair que certains ministères font des progrès en ce qui concerne les objectifs-repères et les autres éléments du plan d'action de Faire place au changement. Il faut toutefois progresser beaucoup plus rapidement si l'on veut que la fonction publique devienne représentative dans un proche avenir.

Lorsque le Groupe de travail a amorcé ses travaux, le taux de recrutement externe de membres des minorités visibles était d'environ I sur 17, ce qui est nettement en deçà de l'objectif-repère du plan d'action de Faire place au changement, soit un taux annuel de I sur 5 (20 p. 100). L'atteinte de cet objectif d'ici 2003 est un projet très ambitieux, mais la fonction publique continue de s'efforcer d'y parvenir. Les données du présent rapport annuel indiquent que nous ne sommes qu'à mi-chemin de notre objectif. Il faudra donc bien sûr accélérer considérablement le rythme des progrès, mais il importe également de réfléchir à ce qu'un tel changement apporte : un réservoir de talents plus vaste, des décisions plus judicieuses, une connaissance plus approfondie de la population que nous servons et la possibilité de mieux répondre aux besoins des population que nous servons et la possibilité de mieux répondre aux besoins des Canadiens et de leur offrir un meilleur service.

Ce n'est qu'en nous engageant à multiplier les efforts que nous parviendrons à maintenir l'élan et à atteindre les objectifs globaux exposés dans le plan d'action. Tout compte fait, cet engagement vient du désir de constituer une fonction publique fédérale représentative qui puisse tirer parti des forces des minorités visibles et les faire participer aux décisions qui influent sur son avenir, comme l'indique le rapport du Groupe de travail intitulé Faire place au changement dans la fonction publique fédérale.

Outre les objectifs-repères liés au recrutement externe, le plan d'action fixait un taux de participation des minorités visibles de un sur cinq pour ce qui est des nominations intérimaires aux postes des groupes de relève de la direction et des personnes qui sont recrutées dans le groupe de la direction, d'ici 2005. Des taux semblables étaient également fixés pour la participation des minorités visibles aux programmes de perfectionnement en gestion.

Les minorités visibles continuent d'être sous-représentées dans la fonction publique par rapport à leur disponibilité sur le marché du travail. Il nous faut multiplier les efforts pour embaucher, former, perfectionner et promouvoir les membres des minorités visibles si nous voulons suivre l'évolution de la composition démographique du Canada.

Grâce au travail qu'il a accompli avec ses partenaires au cours des deux dernières années, le SCT a jeté les bases pour la mise en application du plan d'action de Faire place au changement et l'investissement considérable qu'il a effectué a permis d'acquérir l'expertise nécessaire à sa réalisation. Il nous faudra maintenant progresser à un rythme qui nous permettra d'atteindre les objectifs exposés par le Groupe de travail et approuvés par le gouvernement.

Par leur leadership, le SCT, le Bureau du Conseil privé, la CFP et les hauts fonctionnaires des ministères veillent à ce que la diversité soit dûment prise en compte dans les grandes initiatives du gouvernement. En collaboration avec la CFP, le SCT fournit des conseils, des services de coordination et un soutien aux ministères et aux organismes afin de les aider à atteindre les objectifs mentionnés dans Faire place au changement et à appliquer les autres éléments du plan d'action. Il met à leur disposition des outils et des pratiques exemplaires, et il surveille et évalue les progrès accomplis au regard des objectifs-repères et des autres éléments du plan d'action. En outre, le SCT administre, gère et surveille le Fonds de soutien de Faire place au changement, qui dispose d'une somme maximale de 10 millions de dollars par an pendant 3 ans (de 2000 à 2003) pour appuyer la mise en œuvre du plan d'action.

Le SCT coordonne et appuie la mise en œuvre du plan d'action de Faire place au changement, alors que les administrateurs généraux ont pour rôle clé de prendre les dispositions nécessaires pour en faciliter la mise en œuvre et rendre compte des résultats obtenus.

Engagement : un vaste réseau

Les administrateurs généraux et les chefs des organismes, les employés appartenant à une minorité visible et les autres employés, les champions et les coordonnateurs de l'équité en emploi, les membres de la collectivité des ressources humaines, les conseils fédéraux régionaux, les agents négociateurs et le Conseil national des minorités visibles de la fonction publique fédérale contribuent tous à la mise en œuvre du plan d'action. Il reste toutefois un défi de taille à relever : comment atteindre les cadres intermédiaires et, en particulier, les gestionnaires qui recrutent le personnel?

CHAPITRE 3 FAIRE PLACE AU CHANGEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE: UN CATALYSEUR DU CHANGEMENT

Le changement ne nous fait pas peur; nous avons toujours su le maîtriser à notre avantage. On dit souvent que la force de notre pays, c'est la diversité.

Discours du Trône, 30 janvier 2001

Le 12 juin 2000, la présidente du Conseil du Trésor a approuvé, au nom du gouvernement du Canada, le rapport du Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. Intitulé Faire place au changement accroître la représentation et la participation des membres des minorités visibles et accroître la représentation et la participation des membres des minorités visibles et corriger leur sous-représentation, qui persiste depuis plusieurs années.

Le plan d'action de Faire place au changement fournit un canevas pour le projet de renouvellement et de modernisation de la fonction publique fédérale que le gouvernement entend réaliser en tirant profit du large éventail de compétences, de talents, d'expériences et de perspectives que l'on trouve dans la population diversifiée du Canada. En procédant de cette façon pour constituer un effectif qualifié, nous serons davantage en mesure d'innover et il nous sera plus facile de satisfaire aux exigences de la mondialisation et de saisir les occasions qu'elle présente.

Les arguments en faveur d'un effectif représentatif sont plus solides que jamais, surtout si l'on tient compte du fait que l'immigration continue d'enrichir la diversité culturelle du Canada et d'accroître la disponibilité des membres des minorités visibles sur le croissance de la population canadienne, et elles représentent une proportion significative des Canadiens qui ont une formation universitaire. Ce sont des facteurs importants lorsque vient le temps de combler des pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'économie canadienne. Il ne s'agit pas simplement d'une question de chiffres: une fonction publique diversifiée est essentielle à l'État. En embauchant des membres des l'exécution des programmes et des services de l'État. En embauchant des membres des minorités visibles et en leur donnant de l'avancement, l'administration fédérale ne pourra qu'améliorer la pertinence et la qualité des services qu'elle offre aux Canadiens et aux Canadiens.

Le PMPEE a démontré qu'il était possible d'obtenir de meilleurs résultats et d'améliorer les services à la population canadienne en faisant appel à des partenariats et à une démarche plus horizontale pour relever les défis. Ce programme a contribué à l'édification d'une fonction publique fédérale moderne.

Il ne fait aucun doute que les diverses initiatives financées dans le cadre des quatre volets du PMPEE ont contribué à façonner l'avenir de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. Il faudra dorénavant chercher à maintenir l'élan et à intégrer l'équité en emploi dans les activités courantes des ministères. La fin de cette phase coincide avec le début d'une autre. Ce n'est pas parce que le PMPEE n'existe plus que les organismes centraux vont se retirer du dossier de l'équité en emploi. Ils continueront de surveiller de près les progrès accomplis par les ministères et organismes et de leur venir en aide, au besoin.

Il y aura toutefois un changement d'orientation. Les ministères et les gestionnaires seront dorénavant appelés à rendre compte davantage des résultats obtenus et des mesures qu'ils prennent pour s'acquitter de leurs obligations légales.

En fin de compte, c'est aux gestionnaires qu'il appartient d'intégrer les différents aspects de l'équité en emploi à leurs politiques et pratiques de gestion des ressources humaines et de créer un milieu de travail positif pour tous et chacun. La fonction publique a renforcé ses capacités, elle a acquis de l'expérience et elle a tiré des leçons – et tous les outils conçus ces dernières années sont maintenant disponibles sur Internet au moyen de l'Outil électronique sur les pratiques positives en équité en emploi, aux adresses suivantes :

http://www.tbs-sct.gc.ca/ee/positive/positive_f.asp ou http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/employment_equity/eepmp_f.htm.

Au cours de cette nouvelle phase qui s'amorce, il incombera de plus en plus aux gestionnaires de la fonction publique de s'occuper des questions liées à l'équité en emploi et de poursuivre les efforts entrepris pour rendre la fonction publique inclusive et représentative.

En vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et de la politique actuelle du gouvernement concernant l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, il incombe aux ministères de supprimer les obstacles à l'emploi et de répondre aux besoins des employés handicapés. Grâce aux ressources dont il dispose, le CRA a été en mesure d'aider les ministères à acquérir une plus grande autonomie dans l'atteinte de ces objectifs.

La région de l'Atlantique, par exemple, a créé en collaboration avec plusieurs grands ministères un CRA semblable à celui que la CFP avait établi pour les personnes handicapées dans la région de la capitale nationale. En outre, un certain nombre de ministères ont profité du PMPEE pour mettre sur pied un groupe de spécialistes pouvant leur offrir conseils et aide technique pour répondre aux besoins de leurs employés (p. ex., Développement des ressources humaines Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Environnement Canada, Industrie Canada, Transports Canada et l'Agence canadienne de développement international).

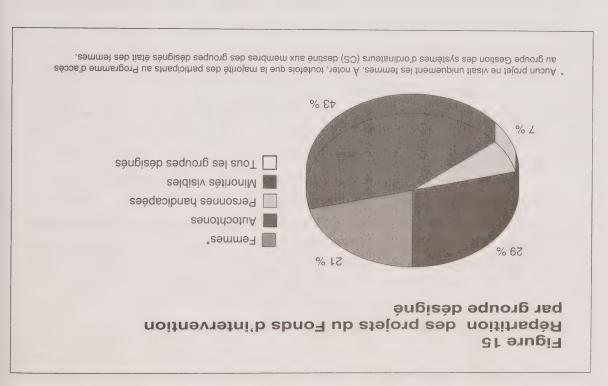
Réseau d'aménagements pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale

Le RA-FPF était un guichet unique que la CFP avait créé afin de faciliter l'accès des gestionnaires, des employés handicapés et des fonctionnaires en général à des conseils, à des renseignements, à des programmes et à des services se rapportant aux mesures d'aménagement. Il était associé à un réseau de plus de 75 partenaires et fournisseurs de services, comme le Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées de la att cessé le 31 mars 2002, le réseau existe toujours sous forme d'un partenariat officieux entre les principaux intervenants, et il sera vraisemblablement intégré aux activités de la Division de l'équité en emploi du SCT.

Réflexion sur les progrès réalisés

En créant le PMPEE pour fournir des ressources et faciliter l'échange de renseignements, le gouvernement a aidé les ministères et les organismes à développer les outils, l'expertise et les occasions nécessaires pour atteindre leurs objectifs en matière d'équité en emploi. Bon nombre des projets financés dans le cadre du PMPEE peuvent être utilisés par les ministères et les organismes ou adaptés aux besoins des régions.

La figure suivante présente la répartition des projets financés par le Fonds d'intervention en 2001-2002 par groupe désigné.



Bureau des services de développement de carrière - Équité en emploi

Le Bureau des services de développement de carrière – Équité en emploi a donné des conseils et des ressources aux gestionnaires et au personnel des ressources humaines à propos de tous les aspects du perfectionnement professionnel (mentorat, apprentissage, encadrement, orientation professionnelle, etc.).

Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées – Équité en emploi

Géré par la CFP au nom du Conseil du Trésor, le Centre de ressources adaptées (CRA) pour les personnes handicapées était le quatrième volet du PMPEE. Pendant quatre ans, le CRA a aidé les gestionnaires de la fonction publique à fournir les technologies d'aide et autres mesures d'adaptation nécessaires pour répondre aux besoins des personnes et autres mesures d'adaptation nécessaires pour répondre aux besoins des personnes handicapées qui travaillent à la fonction publique et des futurs employés handicapées.

Représentation

Le PMPEE a continué de financer des initiatives ayant pour objet d'améliorer la représentation des membres des groupes désignés et de promouvoir la création d'un milieu qui leur soit favorable, comme en témoignent les exemples suivants :

Dans le cadre du projet **Liaison interministérielle**, dirigé par Pêches et Océans Canada, divers ministères et organismes fédéraux ont été invités à participer à « Carrières de choix : Expo 2000 », à Vancouver. Des stands, des ateliers et de l'information multimédia ont été utilisés pour promouvoir la fonction publique comme employeur de choix. Ce projet a également aidé des diplômés et des étudiants, des membres des groupes désignés et d'autres candidats qualifiés à chercher un emploi en leur montrant des techniques pour connaître le succès dans le processus de demande d'emploi.

Le projet Jeunes reporters – Minorités visibles a permis d'accroître la représentation des minorités visibles à Patrimoine canadien et à Parcs Canada en offrant à 16 jeunes adultes appartenant à des groupes ethnoculturels du Grand Montréal la possibilité d'acquérir de l'expérience comme reporter. Plusieurs des jeunes auxquels on avait offert un emploi de guide interprète de courte durée ont été nommés par la suite à des postes de durée indéterminée.

Fonds d'intervention - Équité en emploi

Le Fonds d'intervention visait à aider les ministères et les organismes à instaurer et à maintenir une culture organisationnelle propice à l'apprentissage en mettant au point des activités de formation, des outils et des pratiques exemplaires.

La mise au point d'outils et le partage d'expériences ont également contribué au renforcement des capacités des ministères. Par exemple, Développement des ressources humaines Canada a parrainé la réalisation d'un vidéo intitulé Demande-le-moi! Il existe plusieurs versions de ce vidéo (sous-titrage visible, narration descriptive et langage gestuel américain) dans lequel des employés et des gestionnaires fédéraux traitent des mesures d'adaptation en milieu de travail.

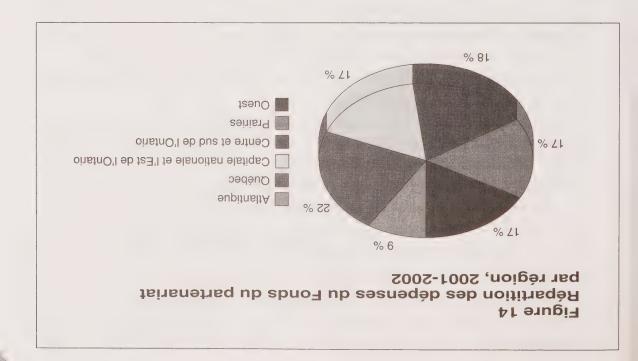
Le personnel: Votre principal atout. Guide des gestionnaires – Recrutement, maintien en poste et promotion des femmes et des Autochtones (janvier 2002) est une publication de Santé Canada qui décrit les programmes et les services offerts dans la fonction publique fédérale, la façon de les utiliser et les endroits où s'adresser pour obtenir des conseils au sujet de l'équité en emploi.

Milieu de travail réceptif

Le PMPEE a favorisé la création d'un milieu de travail accueillant, inclusif et réceptif en consacrant des fonds à des initiatives visant à opérer des changements positifs en milieu de travail pour tous les employés, en particulier ceux qui appartiennent à un groupe désigné. Voici des exemples de programmes et de projets qui ont été rendus possibles grâce au PMPEE.

Le Cours d'orientation professionnelle en équité en emploi, offert sous la

direction de la CFP dans la région de l'Ouest, a joué un rôle crucial dans la création d'un milieu de travail réceptif et a permis d'offrir aux membres des groupes désignés des services d'orientation pour les aider à planifier leur carrière. Le projet Services aux employés adaptés à la culture – Le volet médiation, dirigé par Environnement Canada, est une séance d'une journée donnée dans le cadre d'un programme de formation de 10 jours. Il visait à faire en sorte que la sensibilisation aux réalités culturelles soit incluse dans le programme de d'accréditation en médiation de 10 jours d'Environnement Canada. Ce projet de d'accréditation en médiation de 10 jours d'Environnement Canada. Ce programme de courte durée a permis d'intégrer la sensibilisation à la diversité à ce programme de formation tout en contribuant à assurer la représentation des membres des groupes désignés parmi les médiateurs qualifiés en poste dans la région de l'Atlantique. Les participants qui ont suivi la formation ont été sensibilisés à la question des stéréotypes ethniques, à l'importance de reconnaître la diversité et à l'incidence stéréotypes ethniques, à l'importance de reconnaître la diversité et à l'incidence positive de la sensibilisation aux réalités culturelles sur le processus de médiation.



Accroissement de la capacité d'équité en emploi

Le PMPEE a répondu au besoin d'accroître la capacité de l'équité en emploi en facilitant l'acquisition des connaissances et des compétences dont les ministères et organismes fédéraux avaient besoin pour s'acquitter de leurs obligations en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. À cette fin, le gouvernement a cherché à créer des partenariats dans le cadre du PMPEE afin que le plus grand nombre possible de ministères et d'organismes puissent bénéficier de ce programme.

Un exemple d'un tel partenariat est le programme Etablissement d'un consensus et d'une capacité, offert par Diversification de l'économie de l'Ouest Canada dans les Prairies. Ce programme de formation entre les intervenants en affaires autochtones au Manitoba afin qu'ils puissent concevoir et promouvoir un programme d'action autochtone reposant sur les principes d'équité en emploi. Plus de 75 personnes ont assisté à un atelier intitulé « Building on the Aboriginal Agenda », qui était destiné aux leaders des communautés autochtones et des administrations publiques fédérales et provinciales.

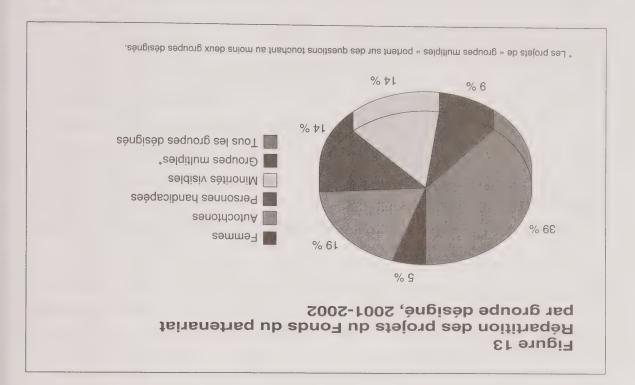
Quelque 3 251 718 \$, soit près de 95 p. 100 des 3 442 175 \$ approuvés, ont été consacrés à des initiatives du Fonds du partenariat en 2001-2002. Les projets retenus devaient entrer dans l'une des catégories suivantes : un partenariat entre un ou plusieurs ministères fédéraux au niveau régional; un ministère aux prises avec un même problème dans plusieurs régions; un partenariat entre les membres d'une collectivité fonctionnelle.

Les priorités particulières à chaque région se reflétaient dans le choix des projets. Par exemple, plus de la moitié des projets réalisés dans la région de l'Ouest visaient tous les quatre groupes désignés, alors que dans la région des Prairies, 55 p. 100 des projets concernaient les Autochtones.

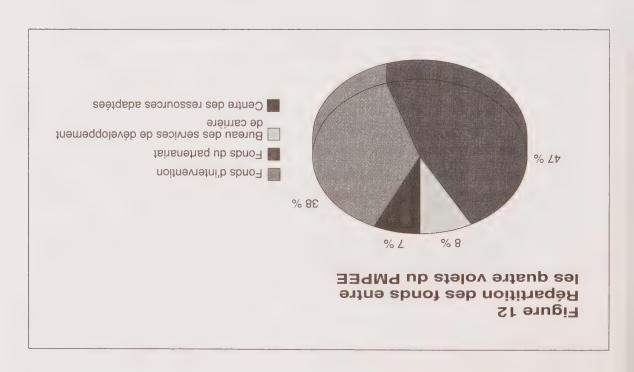
La région du Centre et du Sud de l'Ontario et celle du Québec ont privilégié les projets qui visaient à supprimer les obstacles auxquels se heurtent les membres des minorités visibles (75 p. 100 et 40 p. 100 des projets, respectivement). Près de la moitié des projets retenus dans la région de la capitale nationale et dans la région de l'Est de l'Ontario visaient les quatre groupes désignés.

La région de l'Atlantique est celle qui a consacré le plus de ressources, 60 p. 100, aux projets ayant trait aux personnes handicapées.

Les figures qui suivent montrent la répartition des projets du Fonds du partenariat par groupe désigné et selon les dépenses par région en 2001-2002.



La figure 12 montre la répartition des fonds affectés aux quatre volets du PMPEE au cours de l'exercice 2001-2002.



Comme les années précédentes, les projets de cette année ont servi à mettre en valeur les priorités du gouvernement et à fournir des modèles et des pratiques exemplaires pour faciliter la mise en œuvre des recommandations des trois sous-comités du Comité des hauts fonctionnaires (CHF). En 2001-2002, ces sous-comités se sont concentrés sur le recrutement, le mieux-être en milieu de travail ainsi que l'apprentissage et le perfectionnement.

Fonds du partenariat - Équité en emploi

Le Fonds du partenariat, l'un des quatre volets du PMPEE, était axé sur le financement de projets régionaux visant à :

- accroître les capacités en ce qui concerne l'équité en emploi;
- promouvoir un milieu de travail accueillant et réceptif;
- améliorer la représentation;
- renforcer le perfectionnement professionnel.

Bénéficiant d'une affectation budgétaire maximale de 10 millions de dollars par année, le PMPEE a contribué au financement de plus de 160 projets auxquels ont participé une centaine de partenaires, sur une période de quatre ans. De plus, grâce au financement nous a laisse en héritage une collection sur la diversité, ainsi que le projet pilote du Réseau d'aménagements pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale (RA-FPF), qui était consacré aux questions se rapportant à l'aménagement du lieu de travail pour les membres des groupes désignés.

L'Outil électronique sur les pratiques positives en équité en emploi, présenté sur le site Web du SCT (http://www.tbs-sct.gc.ca/ee/positive/positive_f.asp), fournit une liste complète et une description détaillée des projets du PMPEE et des outils conçus dans le cadre de ces projets. Une tierce partie a évalué le PMPEE et en est arrivée à la conclusion suivante :

Il est clair que le PMPEE a contribué de façon remarquable à la mise en application de l'équité en matière d'emploi. De nombreuses activités à la fois passionnantes, novatrices et utiles n'auraient pas vu le jour sans le PMPEE. Et, bien que l'on ait assurément obtenu des résultats, l'atteinte des quatre objectifs établis pour le programme en 1988 [...] n'aurait pas pu se réaliser à l'intérieur de la période de financement de quatre années établie pour le PMPEE.

Projets réalisés en 2001-2002

Le PMPEE comprenait quatre volets, dont trois étaient administrés et offerts par la CFP au nom du SCT : le Fonds du partenariat – Équité en emploi, le Bureau des services de développement de carrière et le Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées – Équité en emploi. Le quatrième volet, soit le Fonds d'intervention – Équité en emploi, était administré et coordonné par le SCT.

I. Weiner, Van et Daina Green. Révision et évaluation du Programme des mesures positives d'équité en emploi, Toronto, NJ Weiner Consulting Inc., 2001.

CHAPITRE 2 LE PROGRAMME DES MESURES POSITIVES D'ÉQUITÉ EN EMPLOI

Ce chapitre présente les résultats du Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPEE) pour l'exercice 2001-2002. Comme le financement de cette initiative a pris fin le 31 mars 2002, vous trouverez également dans la section suivante un bref aperçu de certaines des nombreuses réalisations qui ont marqué ses quatre années d'existence.

Le PMPEE est un programme temporaire, d'une durée de quatre ans, que le gouvernement avait mis sur pied en 1998 afin d'offrir conseils et appui aux ministères et aux organismes fédéraux dans leurs efforts d'amélioration de la représentation et de la répartition des membres des groupes désignés dans la fonction publique fédérale. Le PMPEE a pris fin en 2001-2002.

La force du PMPEE reposait sur sa capacité de promouvoir l'idée que le respect de la Loi sur l'équité en matière d'emploi est un processus continu et non une fin en soi. Le PMPEE a fourni des outils pour appuyer l'application dynamique des principes d'équité en emploi en milieu de travail et améliorer ainsi la représentation des membres des quatre groupes désignés. Il a fourni des ressources, des services et des fonds additionnels aux ministères et aux organismes de sorte qu'ils puissent transposer leurs bonnes intentions en résultats durables.

Évaluation de la réussite du PMPEE

Le PMPEE était un élément important de la stratégie d'équité en emploi adoptée par le SCT pour l'ensemble de la fonction publique fédérale. Il a servi à promouvoir la création de partenariats stratégiques et a facilité le partage des coûts de projets nationaux, régionaux et sectoriels auxquels participaient plusieurs ministères et dont l'objectif était de supprimer les obstacles à l'emploi des membres des quatre groupes désignés. L'un des nombreux avantages du PMPEE a été d'assurer une plus grande intégration de l'équité en emploi aux processus de planification, dont celui des ressources humaines, et aux opérations quotidiennes des ministères et organismes.

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

Du 1er avril 2001 au 31 mars 2002 Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers - LRTFP, I-I

Type d'emploi	Ensemble des employés	Fem	Femmes	Autochtones	ntones	Personnes handicapées	nnes apées	Membres des minorités visibles	es des
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Période indéterminée	4 366	2 033	46,6	187	4,3	290	0 0	247	5,7
Période déterminée (trois mois ou plus)	6718	3 956	58.9	314	4.7	219	ယ်	455	ာ သ
Saisonnier	108	45	41,7	7	6,5	2	1,9	O	5,6
Total	11 192	6 034	53,9	508	4,5	511	4,6	708	ნ <u>.</u> 3

Nota: L'expression « cessations d'emploi » se rapporte à la situation des employés qui ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 2000 et le 31 mars 2002 (voir la section *Terminologie, chapitre 1*).

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers - LRTFP, I-I Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés	Femmes	imes	Autocl	Autochtones	Personnes handicapées	nnes apées	Membres des minorités visibles	visibles
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	193	43	22,3	_	0,5	0	3,1	4	2,1
Scientifique et professionnelle	1 178	575	48,8	53	4,5	39	ω̈	107	9,1
Administration et service extérieur	3 183	1 717	53,9	179	5,6	154	4,8	203	6,4
Technique	1 385	568	41,0	27	1,9	34	2,5	48	3,5
Soutien administratif	3 570	2 811	78,7	171	4,8	221	6,2	317	8,9
Exploitation	1 683	320	19,0	77	4,6	57	3,4	29	1,7
Total	11 192	6 034	53,9	508	4,5	511	4,6	708	6,3

Nota: L'expression « cessations d'emploi » se rapporte à la situation des employés qui ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 2001 et le 31 mars 2002 (voir la section *Terminologie, chapitre 1*).

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Du 1er avril 2001 au 31 mars 2002 Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers - LRTFP, I-I

Région de travail	Ensemble des employés	Fem	Femmes	Autoc	Autochtones	Personnes handicapées	nnes	Membres des minorités visibles	es des visibles
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve et Labrador	169	72	42,6	4	2,4	4	2,4	<u> </u>	0,6
île-du-Prince-Édouard	79	45	57,0	0	0,0	ω	3,8	0	0,0
Nouvelle-Écosse	423	200	47,3	19	4,5	25	5,9	17	4,0
Nouveau-Brunswick	559	377	67,4	∞	1,4	17	3,0	4	0,7
Québec (moins RCN*)	1 357	694	51,1	25	1,8	43	3,2	62	4,6
RCN* (Québec)	859	478	55,6	62	7,2	50	5,8	48	5,6
RCN*	4 100	2 211	53,9	148	3,6	214	5,2	295	7,2
Ontario (moins RCN*)	1 413	811	57,4	63	4,5	73	5,2	136	9,6
RCN* (Ontario)	3 241	1 733	53,5	86	2,7	164	5,1	247	7,6
Manitoba	580	332	57,2	76	13,1	21	3,6	26	4,5
Saskatchewan	537	214	39,9	40	7,4	13	2,4	19	Ω ω
Alberta	695	426	61,3	52	7,5	38	5,5	38	5,5
Colombie-Britannique	1 080	551	51,0	48	4,4	55	5,1	102	9,4
Yukon	63	34	54,0	10	15,9	2	3,2		1,6
Territoires du Nord-Ouest	63	39	61,9	<u>-</u> -	17,5	2	3,2	4	ග ,ය
Nunavut	15	10	66,7	4	26,7	→	6,7		6,7
À l'extérieur du Canada	59	18	30,5	0	0,0	0	0,0	2	3,4
Total	11 192	6 034	53,9	508	4,5	511	4,6	708	6,3

^{*} Région de la capitale nationale

Nota: L'expression « cessations d'emploi » se rapporte à la situation des employés qui ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 2001 et le 31 mars 2002 (voir la définition de « cessations d'emploi » à la section Terminologie, chapitre 1).

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP, I-I

Du 1er avril 2001 au 31 mars 2002

Type d'emploi	Ensemble des employés	Fen	Femmes	Autochtones	ntones	Personnes handicapées	nnes apées		Membres des minorités visibles
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre		%	
Période indéterminée	18 898	11 368	60,2	736	3,9	924		4,9	4,9 1 445
Période déterminée (trois mois ou plus)	1 930	1 225	63,5	122	6,3	82		4,2	
Saisonnier	76	32	42,1	O1	6,6	Oī		9,9	6,6
Total	20 904	12 625	60,4	863	4,1	1 011		4,8	

Nota: Les données sur les promotions ont été obtenues auprès de la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur fonction publique. les ministères et les organismes qui figurent à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et qui sont assujettis à la Loi sur l'emploi dans la

de la fonction publique fédérale, pour chaque type d'emploi (voir la définition de « promotions » à la section Terminologie, chapitre 1). Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné en regard de l'ensemble des promotions des employés

protessionnelle Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie

Du 1er avril 2001 au 31 mars 2002 Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers - LRTFP, I-I

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés	Fen	Femmes	Autochtones	ntones	Personnes handicapées	nnes apées	Membres des minorités visible	Membres des minorités visibles
	Nbre	Nore	%	Npre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	717	270	37,7	25	ري ش	32	4,5	<u>ω</u>	4,6
Scientifique et professionnelle	3 296	1 467	44,5	95	2,9	99	3,0	397	12,0
Administration et service extérieur	10 896	7 301	67,0	442	4,1	547	5,0	831	7,6
Technique	1 729	685	39,6	88	5,1	57	ယ့	81	4,7
Soutien administratif	3 255	2712	83,3	152	4,7	229	7,0	229	7,0
Exploitation	1 011	190	18,8	61	6,0	47	4,6	32	3,2
Total	20 904	12 625	60,4	863	4,1	1 011	4,8	1 603	7,7

Nota : Les données sur les promotions ont été obtenues auprès de la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que la fonction publique. sur les ministères et les organismes qui figurent à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et qui sont assujettis à la Loi sur l'emploi dans

employés de la fonction publique fédérale, pour chaque catégorie professionnelle (voir la définition de « promotions » à la section Terminologie, chapitre 1). Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné en regard de l'ensemble des promotions des

Du 1er avril 2001 au 31 mars 2002

TABLEAU 11

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP, I-I Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Région de travail	Ensemble des employés	Fen	Femmes	Autoc	Autochtones	Perso	Personnes handicapées	Membres des minorités visible	Membres des minorités visibles
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve et Labrador	299	161	53,8	14	4,7	15	5,0	4	1,3
Île-du-Prince-Édouard	207	132	63,8	9	4,3	21	10,1		0,5
Nouvelle-Écosse	892	506	56,7	28	3,1	50	5,6	50	5,6
Nouveau-Brunswick	497	294	59,2	17	3,4	19	3,8	7	1,4
Québec (moins RCN*)	1 626	939	57,7	22	1,4	39	2,4	74	4,6
RCN* (Québec)	3 409	2 130	62,5	176	5,2	148	4,3	230	6,7
RCN*	11 758	7 238	123,7	395	7,8	571	9,4	923	15
Ontario (moins RCN*)	1 839	1 154	62,8	70	ω _, ω	120	6,5	233	12,7
RCN* (Ontario)	8 349	5 108	61,2	219	2,6	423	5,1	693	8,0
Manitoba	671	408	60,8	83	12,4	25	3,7	40	6,0
Saskatchewan	372	229	61,6	46	12,4	17	4,6	<u></u>	3,0
Alberta	811	470	58,0	62	7,6	39	4,8	53	6,5
Colombie-Britannique	1 596	890	55,8	78	4,9	88	5,5	191	12,0
Yukon	59	30	50,8	(J)	8,5	_	1,7	2	3,4
Territoires du Nord-Ouest	65	35	53,8	23	35,4	2	3,1	0	0,0
Nunavut	18	10	55,6	0	33,3		5,6		5,6
À l'extérieur du Canada	194	129	66,5	07	2,6	ω	1,5	13	6,7
Total	20 904	12 625	60,4	863	4,1	1 011	4,8	1 603	7,7

Région de la capitale nationale

Nota: Les données sur les promotions ont été obtenues auprès de la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et les organismes qui figurent à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et qui sont assujettis à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné en regard de l'ensemble des promotions des employés de la fonction publique fédérale, dans cette région (voir la définition de « promotions » à la section *Terminologie, chapitre 1*).

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

Du 1er avril 2001 au 31 mars 2002 Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP, I-I

Type d'emploi	Ensemble des employés	Fem	Femmes	Autoc	Autochtones	Personnes handicapées	nnes apées	Membres des minorités visibles	es des visible
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nora	%
Période indéterminée	4 878	2 501	51,3	267	55	132	2,7	602	12,3
Période déterminée									
(trois mois ou plus)	12 427	7 352	59,2	513	4,1	355	2,9	1 136	9,1
Saisonnier	82	22	26,8	O1	6,1	2	2,4	0	0,0
Total	17 387	9 875	56,8	785	4,5	489	2,8	1 738	10,0

Nota: L'expression « personnes embauchees » se rapporte aux employes portes à la liste de paye de la fonction publique federale entre le 1er avril 2001 et le 31 mars 2002 (voir la section Terminologie, chapitre 1).

Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque type d'emploi

TABLEAU ®

selon la catégorie professionnelle Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné,

Du 1er avril 2001 au 31 mars 2002 Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers - LRTFP, I-I

Catégorie	Ensemble des employés	Ferr	Femmes	Autocl	Autochtones	Personnes handicapées	nnes apées	Membres des minorités visibles	es des
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	73	ယ္	42,5	0	0,0		1,4	ω	4,1
Scientifique et professionnelle	2 645	1 295	49,0	80	3,3	55	2,1	337	12,7
Administration et service extérieur	5 290	2 924	55,3	248	4,7	153	2,9	614	11,6
Technique	1 944	854	43,9	51	2,6	30	1,5	131	6,7
Soutien administratif	5 404	4 226	78,2	292	5,4	217	4,0	562	10,4
Exploitation	2 031	545	26,8	106	5,2	333	1,6	91	4,5
Total	17 387	9 875	56,8	785	4,5	489	2,8	1 738	10,0

Nota: L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1º avril 2001 et le 31 mars 2002 (voir la section *Terminologie, chapitre 1*).

Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle.

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Du 1er avril 2001 au 31 mars 2002 Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers - LRTFP, I-I

Région de travail	Ensemble des employés	Fen	Femmes	Autoc	Autochtones	Perso handio	Personnes handicapées	Membi minorité	Membres des minorités visibles
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve et Labrador	193	119	61,7	00	4,1	9	4,7	ω	1,6
Île-du-Prince-Édouard	147	106	72,1	4	2,7	7	4,8	4	2,7
Nouvelle-Écosse	620	318	51,3	<u>~</u>	5,0	14	2,3	29	4,7
Nouveau-Brunswick	437	253	57,9	9	2,1	51	<u>, </u>	4	0,9
Québec (moins RCN*)	1 729	957	55,3	28	1,6	38	2,2	164	9,5
RCN* (Québec)	2 253	1 301	57,7	106	4,7	61	2,7	219	9,7
RCN*	8 167	4 660	57,1	266	ည်	257	ω ĵω	908	11,1
Ontario (moins RCN*)	2 137	1 230	57,6	85	4,0	67	<u>υ</u>	248	11,6
RCN* (Ontario)	5 9 1 4	3 359	56,8	160	2,7	196	ယ္	689	11,7
Manitoba	661	387	58,5	83	12,6	10	1,5	69	10,4
Saskatchewan	616	276	44,8	81	13,1	12	1,9	<u>-</u>	1,8
Alberta	991	632	63,8	72	7,3	35	ω ώ, 51	75	7,6
Colombie-Britannique	1 459	805	55,2	79	5,4	32	2,2	214	14,7
Yukon	66	38	57,6	<u></u>	9,1		1,5	_	1,5
Territoires du Nord-Ouest	115	61	53,0	23	20,0	2	1,7	CJ1	4,3
Nunavut	45	29	64,4	10	22,2	0	0,0	ω	6,7
À l'extérieur du Canada	4	4	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	17 387	9 875	56,8	785	4.5	489	2,8	1 738	10,0

^{*} RCN Région de la capitale nationale

Nota: L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 2001 et le 31 mars 2002 (voir la section *Terminologie, chapitre 1*).

Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque région.

TABLEAU 7

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon l'échelon de rémunération

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers - LRTFP I-I Au 31 mars 2002

Échelon de rémunération	Ense des en	Ensemble des employés		Femmes		AL	Autochtones	nes	h;	Personnes handicapées	ées	mino	minorités visibles	sibles
	Nbre	CUM	Nbre	%	CUM	Nbre	%	CUM	Nbre	%	CUM	Z bre	%	CUM
× 19 999	87	0,1	32	36,8	0,0	_	<u>-</u>	0,0	2	2,3	0,0	0	0,0	0,0
24	48	9	17	35,4	0,1	∞	16,7	0,2	ယ	6,3	0,1	2	4,2	0,0
- 29	1 460	<u></u>	848	58,1		66	4,5	1,3	98	6,7	70	68	4,7	0,6
000 – 34	10 900	7,9	6 914	63,4	9,4	568	5,2	10,8	834	7,7	11,2	752	6,9	7,6
000 – 39	27 459	25,4	18 859	68,7	32,3	1 291	4,7	32,3	1 517	5,5	29,5	2 081	7,6	26,9
000 – 44	24 056	40,6	14 804	61,5	50,2	977	4,1	48,7	1 260	5,2	44,6	1 707	7,1	42,8
45 000 - 49 999	22 345	54,8	13 648	61,1	66,7	909	4,1	63,9	1 323	5,9	60,5	1 378	6,2	55,6
000 - 54	16 657	65,4	7 350	44,1	75,6	682	4,1	75,3	786	4,7	69,9	1 071	6,4	5,50
55 000 - 59 999	10 981	72,4	4 682	42,6	81,2	364	ω	81,4	476	4,3	75,6	801	7,3	73,0
60 000 - 64 999	12 375	80,2	5 139	41,5	87,5	420	3,4	88,4	621	5,0	83,1	827	6,7	80,6
65 000 - 69 999	6 416	84,3	2 673	41,7	90,7	163	2,5	91,1	297	4,6	86,6	464	7,2	0,78
70 000 – 74 999	8 150	89,5	2 785	34,2	94,1	207	2,5	94,6	384	4,7	91,2	591	7,3	90,4
- 79	4 801	92,5	1 641	34,2	96,0	125	2,6	96,7	206	4,3	93,7	325	6,8	93,5
80 000 – 84 999	4 105	95,1	1 134	27,6	97,4	73	1,8	97,9	187	4,6	96,0	262	6,4	95,9
85 000 – 89 999	1 916	00,3	529	27,6	98,1	35	1,8	98,5	80	4,2	96,9	127	6,6	97,1
- 94	2 503	97,9	772	30,8	99,0	46	1,8	99,2	119	4,8	98,3	131	5,2	5,86
95 000 - 99 999	654	98,4	120	18,3	99,1	O	0,8	99,3	22	3,4	9,86	63	9,6	6,86
≥ 100 000	2 597	100,0	716	27,6	100,0	40	1,5	100,0	116	4,5	100,0	122	4,7	100,0
Total	477 740		00000	ח	100.0	5 980	သ		0	S)	100,0	10 772	<u>က</u> တ	100 0

Nota: Chacune des données de la colonne des pourcentages cumulatifs (% CUM) représente le pourcentage total cumulatif de chac groupes de l'effectif de la fonction publique (ensemble des employés, femmes, Autochtones, personnes handicapées, membres d'une minorité visible), selon l'échelle salariale et à un niveau inférieur à cet échelon. Les autres pourcentages représentent, dans chaque rangée, la proportion des groupes désignés par échelon de rémunération.

Ainsi, dans la colonne des pourcentages cumulatifs, on remarquera que 66,7 p. 100 de femmes touchaient un salaire inférieur à 50 000 \$ au cours de l'exercice 2001-2002. Les données dans la colonne de gauche (61,1 p. 100) représentent le pourcentage des femmes dans cet échelon de rémunération, soit dans la fourchette de salaire de 45 000 \$ à 49 999 \$.

TABLEAU B

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Au 31 mars 2002 Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers - LRTFP, I-I

Terre-Neuve et Labrador Île-du-Prince-Édouard Nouvelle-Écosse Nouveau-Brunswick Québec (moins RCN*) RCN* (Québec) RCN* Ontario (moins RCN*) RCN* (Ontario) Manitoba Saskatchewan Alberta	des employes	ren	remmes	Autoc	Autochtones	handicapées	apees	minorite	minorités visibles
Terre-Neuve et Labrador Île-du-Prince-Édouard Nouvelle-Écosse Nouveau-Brunswick Québec (moins RCN*) RCN* (Québec) RCN* Ontario (moins RCN*) RCN* (Ontario) Manitoba Saskatchewan Alberta	Nore	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Île-du-Prince-Édouard Nouvelle-Écosse Nouveau-Brunswick Québec (moins RCN*) RCN* (Québec) RCN* Ontario (moins RCN*) RCN* (Ontario) Manitoba Saskatchewan Alberta Colombie-Britannique	3 089	1 247	40,4	103	ယ္	121	3,9	23	0,7
Nouvelle-Écosse Nouveau-Brunswick Québec (moins RCN*) RCN* (Québec) RCN* Ontario (moins RCN*) RCN* Ontario) Manitoba Saskatchewan Alberta Colombie-Britannique	1 702	1 048	61,6	40	2,4	114	6,7	26	1,5
Nouveau-Brunswick Québec (moins RCN*) RCN* (Québec) RCN* Ontario (moins RCN*) RCN* (Ontario) Manitoba Saskatchewan Alberta Colombie-Britannique	8 360	3 339	39,9	198	2,4	516	6,2	382	4,6
Québec (moins RCN*) RCN* (Québec) RCN* Ontario (moins RCN*) RCN* (Ontario) Manitoba Saskatchewan Alberta Colombie-Britannique	5 430	2 856	52,6	114	2,1	242	4,5	55	1,0
RCN* (Québec) RCN* Ontario (moins RCN*) RCN* (Ontario) Manitoba Saskatchewan Alberta Colombie-Britannique	19 045	9 553	50,2	270	1,4	576	3,0	706	3,7
RCN* Ontario (moins RCN*) RCN* (Ontario) Manitoba Saskatchewan Alberta Colombie-Britannique	18 217	10 473	57,5	768	4,2	927	5,1	1 152	6,3
Ontario (moins RCN*) RCN* (Ontario) Manitoba Saskatchewan Alberta Colombie-Britannique	64 263	35 494	55,2	1 850	2,9	3 371	5,2	4 677	7,3
RCN* (Ontario) Manitoba Saskatchewan Alberta Colombie-Britannique	20 114	11 068	55,0	750	3,7	1 435	7,1	2 158	10,7
Manitoba Saskatchewan Alberta Colombie-Britannique	46 046	25 021	54,3	1 082	2,3	2 444	5,3	3 525	7,7
Saskatchewan Alberta Colombie-Britannique	5 920	3 264	55,1	631	10,7	347	5,9	336	5,7
Alberta Colombie-Britannique	4 163	2 190	52,6	502	12,1	210	5,0	119	2,9
Colombie-Britannique	8 563	4 611	53,8	597	7,0	531	6,2	546	6,4
	14 295	6 856	48,0	660	4,6	799	5,6	1 626	11,4
Yukon	481	279	58,0	82	17,0	21	4,4	7	1,5
Territoires du Nord-Ouest	546	298	54,6	122	22,3	14	2,6	19	3,5
Nunavut	145	74	51,0	43	29,7	ω	2,1	6	4,1
À l'extérieur du Canada	1 394	486	34,9	18	<u>-1</u> ,ω	31	2,2	86	6,2
Total	157 510	82 663	52,5	5 980	3,8	8 331	5,3	10 772	8,0

^{*} Région de la capitale nationale

Total 157	Bureau du Canada pour le millénaire	Tribunal de l'aviation civile du Canada	Commission du droit d'auteur du Canada	Secrétariat de l'ALENA – Section canadienne	Commission du droit du Canada	professionnelles artistes-producteurs	Tribunal canadien des relations	Greffe du Tribunal de la concurrence	Conseil national des produits agricoles	Iribunal canadien des droits de la persoririe	concernant la police militaire	Commission d'examen des plaintes	Secretariat des conferences intergouvernementales canadiennes	Cariffring dux III alieles dai igeledado dai iada	Conseil de contrôle des renseignements	Commission mixte internationale	Comité des griefs des Forces canadiennes	brevetés Canada	Conseil d'examen du prix des médicaments	magistrature fédérale	Burgali du Commissaire à la	Commission canadienne du lait	Tribunal canadien du commerce extérieur	Conseil canadien des relations industrielles	Condition féminine Canada	Commissariat aux langues officielles	Cour canadienne de l'impôt	Centre canadien de gestion	à la protection de la vie privée	Commissariats à l'information et	Bureau du Secretaire du Gouverneur général	du Canada	Communication Carlada Bureau du Begistraire de la Cour suprême		Commission canadienne des droits
7 510	4	4	0.			10)	_	- N	0	20		21	1	2	31	35	ယ္ထ)	52		9	85	92	111	115	118	13/	138)	150	158	107	180	207
82 663	2	4	. c:) (J	o 00) ത)		1 ~	7 0	1 5		13	•	- <u>-</u> -		24	21)	34		34	45	61	104	72	1 6	76	2 0	1	93	101		110	137
52,5	50,0	100,0	50,0	0,0	0,00	00,0		03,0	00,00	D C C C	000 0000 0000)	61,9	:	47.8	35,5	68,6	55,3	ו ו	65,4		55,7	52,9	66,3	93,7	62,6	00, 1	70,8	0,00	ר כ ר	62,0	63,9	-	21 j	66.2
5 980	C) C) C) () C) C)	C) (o -	- C)	0	,	0	0	ω) C)	2		0	0)!	4 ,	. O	1 ()	n (X) N	5	_	∞	(ن د	Q
3,8	0,0	, , ,) (0,0	0	0,0	,	0,0	D C C C)	0,0	,	0.0	0,0) O	0,0)	ω,		0,0	0,0)	, o	4, C	4, 4)))	T, T	7	0,7	5,1	j		4, ω,
8 331) C) C) C)	٨	<u>ي</u> د	0 (o c)	0		<u> </u>	C	0 0) -	<u>.</u>	2		C) N	o Ci) (C) (J) ~	1 C	ა (o	13	13		O	25
5,3	, ,	0,0) C	0,0	0	7,01	120,0	00	0,0)	0,0		4,3	0,0	0,0	0,0	ა თ	8,		0,0	7, c 4, c	ى د ن <u>د</u>	o 0,	0,0	ນ ແ	ע כ ע ע	သ (သ (ת	8,7	0,2		2,7	12,1
10 772)	0) (0 () ()	()	0	00)	0				* V	1 C	_	2		7.	4 0	۷ ر	ء د د	2 1	s c	n c	ກ (ת	œ	12		N	19
6,8		0,0	0,0	0 0	0.0	0 0	0	(0,0	0.0	0,0	0	0,0		4,3	۷,۷	ى ك -	u °, c	70 N	ω,)	٠,٠	1, c	۷,۰	٥- ٥- ٥-	117	1 7 -	ν. 1 υ. 1	4.4	ω Ω	5,3	1,6	1	1,1	9,2

TABLEAU 5 (suite)

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon les ministères et les organismes

Au 31 mars 2002 Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers - LRTFP, I-I

Commission de la fonction publique du Canada Nom	Ministère/ Organisme de	Ensemble des employés		Femmes	Autoc	Autochtones	Perso	Personnes andicapées	Memb minorité	Membres des minorités visibles
ent 1494 1000 66,9 48 3,2 104 7,0 141 9 ent 1438 837 58,2 33 2,3 61 4,2 111 1 1065 776 72,9 25 2,3 34 3,2 110 1 25 891 602 67,6 24 2,3 71 6,8 77 76 66 62 83 57,9 19 2,9 4,2 44 6,4 66 66 62 383 57,9 19 2,9 2,9 2,3 3,5 2,6 66 62 68,6 311 64,0 13 2,7 27 5,6 27 64,2 184 39,8 4 0,9 8 66,4 10 2,2 31 6,8 37 6 220 58,5 8 2,1 24 6,4 19 6,8 6,8 6,8 6,4 10 2,2 31 6,8 37 6 220 58,5 8 2,1 24 6,4 19 6,8 6,8 6,8 6,4 10 2,2 31 6,8 37 6 220 58,5 8 2,1 24 6,4 19 6,8 6,8 6,8 6,4 10 2,2 31 6,8 37 6 220 58,5 8 2,1 24 6,4 19 6,8 19 5 1,4 14 3,8 22 681 256 150 58,6 4 11 3,9 15 6,4 11 3,9 15 6,4 11 3,9 15 6,6 11 4 14 14 14 14 14 14 14 14 14 14 14 1		Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
ent 1494 1000 66,9 48 3,2 104 7,0 141 9 1065 776 72,9 25 2,3 61 4,2 111 1 1065 776 72,9 25 2,3 34 3,2 110 11 11 11 1050 64,2 49,6 11 24 2,3 34 3,3 70 12 140 68,5 219 32,0 29 49,2 49,6 13 1,3 33 3,3 3,3 70 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	Commission de la fonction publique									
ent 1 438 1 837 1 83,2 3 3 2,3 3 4 3,2 110 1 1055 1 776 1 72,9 2 5 2,3 3 34 3,2 110 1 11 1 1050 1 642 6 61,1 2 4 2,3 3 3 3,3 3 3,3 3 3,3 3 4 3,2 110 1 11 1 1050 6 642 6 61,1 2 4 2,3 3 3 3,3 3		1 494	1 000	66,9	48	3,2	104	7,0	141	9,4
1 438 837 58,2 33 2,3 61 4,2 111 11 11050 676 776 772,9 25 2,3 34 3,2 110 11 11050 642 61,1 24 2,3 71 6,8 77 66,6 11 11 11050 642 49,6 13 1,3 33 3,3 3,3 70 1,8 77 1 1,5 1,5 1,5 1,5 1,5 1,5 1,5 1,5 1,5 1	Agence canadienne de développement									
anada 1 065 776 72,9 25 2,3 34 3,2 110 11 1050 642 61,1 24 2,3 71 6,8 777 120 492 49,6 13 1,3 33 3,3 71 6,8 777 120 492 49,6 13 1,3 33 3,3 70 110 11 1050 620 49,6 13 1,3 33 3,3 70 110 11 1050 620 315 50,8 19 2,9 2,9 23 3,5 26 27 486 311 64,0 13 2,7 27 5,6 23 11 64,0 13 2,7 27 5,6 27 120 58,5 8 2,1 24 6,4 19 25 10 56,9 5 1,4 14 3,8 22 11 52 150 58,6 150 58,6 11 3,9 1,7 19 3,6 27 19 3,6 27 1,7 19 3,6 27 1,7 19 3,6 27 1,7 19 3,6 27 1,7 19 3,6 27 1,7 19 3,6 27 1,7 1,7 1,7 1,7 1,7 1,7 1,7 1,7 1,7 1,	international	1 438	837	58,2	ယ္ထ		<u>ත</u>	4,2	- <u>†</u>	7,7
anada 1 050 642 61,1 24 2,3 71 6,8 77 892 492 49,6 13 1,3 33 33 3,3 70 891 602 67,6 24 2,7 40 4,5 189 2 685 219 32,0 29 4,2 44 6,4 60 2 662 383 57,9 19 2,9 23 3,5 5,6 23 3 6,2 184 39,8 4 0,9 8 1,7 27 5,6 27 44 6,4 19 8 1,7 27 6,6 15 13 15 50,8 19 3,1 35 5,6 23 3 6,4 10 2,2 31 6,8 37 19 8 1,7 44 19 19 19 19 19 19 19 19 19 19 19 19 19	Bureau des passeports	1 065	776	72,9	25	ν,ω	34	3,2	110	10,3
992 492 49,6 13 1,3 33 3,3 70 891 602 67,6 24 2,7 40 4,5 189 2 685 219 32,0 29 4,2 44 6,4 60 662 383 57,9 19 2,9 23 3,5 26 680 311 64,0 13 2,7 27 5,6 27 486 311 64,0 13 2,7 27 5,6 27 que 376 220 58,5 8 2,1 24 6,4 19 est 353 195 55,2 21 5,9 26 7,4 37 298 231 77,5 16 5,4 18 6,0 15 280 169 60,4 11 3,9 15 280 169 60,4 11 3,9 15 280 169 58,6 4 1,6 17 6,6 14 280 79 34,5 2 0,9 8 3,5 11	Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	1 050	642	61,1	24	ω,	71	<u>ග</u>	77	7,3
891 602 67,6 24 2,7 40 4,5 189 2 685 219 32,0 29 4,2 44 6,4 66 685 219 32,0 29 4,2 44 6,4 60 662 383 57,9 19 2,9 23 3,5 26 620 315 50,8 19 3,1 35 5,6 23 620 315 64,0 13 2,7 19 3,6 5 486 311 64,0 13 2,7 27 5,6 27 486 311 84 39,8 4 0,9 8 1,7 44 62 184 39,8 4 0,9 8 1,7 27 68t 369 210 58,5 8 2,1 24 6,4 19 68t 363 195 55,2 21 5,9 26 7,4 37 280 169 60,4 11 3,9 15 5,4 18 280 169 60,4 11 3,9 15 5,4 18 280 169 60,4 11 3,9 15 5,4 14 280 169 60,4 11 3,9 15 6,6 14 280 79 34,5 2 0,9 8 3,5 11	Ministère des Finances Canada	992	492	49,6	<u>1</u>	٦, ن	ယ္ထ	ယ္င	70	7,1
891 602 67,6 24 2,7 40 4,5 189 2 685 219 32,0 29 4,2 44 6,4 66 685 219 32,0 29 4,2 44 6,4 66 662 383 57,9 19 2,9 23 3,5 26 620 315 50,8 19 3,1 35 5,6 23 620 462 184 39,8 4 0,9 8 1,7 19 3,6 27 44 6,2 184 39,8 4 0,9 8 1,7 27 5,6 27 64 69 69c 369 210 58,5 8 2,1 24 6,4 19 68t 280 169 60,4 11 3,9 15 6,4 14 14 3,8 22 15 6 150 58,6 4 1,6 17 6,6 14 14 14 14 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15	Commission de l'immigration et									
685 219 32,0 29 4,2 44 6,4 60 662 383 57,9 19 2,9 23 3,5 26 620 315 50,8 19 2,9 23 3,5 26 23 620 315 50,8 19 2,9 23 3,5 5,6 23 620 311 64,0 13 2,7 19 3,6 5 27 486 311 64,0 13 2,7 27 5,6 27 4462 184 39,8 4 0,9 8 1,7 44 6,4 19 66c 369 210 56,9 5 1,4 14 3,8 22 est 353 195 55,2 21 5,9 26 7,4 37 15 256 150 58,6 4 11 3,9 15 5,4 14 14 3,9 15 5,4 14 14 3,9 15 5,4 14 14 3,9 15 6,6 13 229 79 34,5 2 0,9 8 3,5 11	du statut de réfugié	891	602	67,6	24	2,7	40	4,5	189	
662 383 57,9 19 2,9 23 3,5 26 50,8 19 3,1 35 5,6 23 50,8 19 3,1 35 5,6 23 50,8 19 3,1 35 5,6 23 50,8 50,8 19 3,1 35 5,6 23 50,8 50,8 50,8 50,8 50,8 50,8 50,8 50,8	Commission canadienne des grains	685	219	32,0	29	4,2	44	6,4	00	
620 315 50,8 19 3,1 35 5,6 23 529 294 55,6 9 1,7 19 3,6 5 24 486 311 64,0 13 2,7 27 5,6 27 444 462 184 39,8 4 10 2,2 31 6,8 37 49 664 10 2,2 31 6,8 37 664 19 664 10 2,2 31 6,8 37 664 19 664 10 2,2 31 6,8 37 664 19 664 10 2,2 31 6,8 37 664 19 664 10 2,2 31 6,8 37 664 11 3,9 15 6,4 11 3,9 15 6,4 14 14 3,8 22 66 150 58,6 4 1,6 17 6,6 14 14 14 14 14 15 16 16 16 16 16 16 16 16 16 16 16 16 16	Bureau du Conseil privé	662	383	57,9	19	2,9	23	Ċ Ω	26	
529 294 55,6 9 1,7 19 3,6 5 486 311 64,0 13 2,7 27 5,6 27 486 311 64,0 13 2,7 27 5,6 27 486 311 64,0 13 2,7 27 5,6 27 446 39,8 4 0,9 8 1,7 44 456 303 66,4 10 2,2 31 6,8 37 a 456 303 66,4 10 2,2 31 6,8 37 est 353 195 55,2 21 5,9 26 7,4 37 1 298 231 77,5 16 5,4 18 6,0 15 280 169 60,4 11 3,9 15 5,4 14 280 169 60,4 11 3,9 15 5,4 14 256 150 58,6 4 1,6 17 6,6 14 229 79 34,5 2 0,9 8 3,5 11	Archives nationales du Canada	620	315	50,8	19	ω <u>, </u>	35	5,0	23	
529 294 55,6 9 1,7 19 3,6 5 486 311 64,0 13 2,7 27 5,6 27 486 311 64,0 13 2,7 27 5,6 27 44 462 184 39,8 4 0,9 8 1,7 44 6,8 37 66,4 10 2,2 31 6,8 37 66,8 37 66,4 10 2,2 31 6,8 37 66,8 37 66,4 10 2,2 31 6,8 37 66,8 3	Agence de promotion économique									
486 311 64,0 13 2,7 27 5,6 27 4462 184 39,8 4 0,9 8 1,7 44 656 303 66,4 10 2,2 31 6,8 37 49 66,6 4 10 2,2 31 6,8 37 49 66,6 13 4 6,4 19 6,4 19 6,4 19 6,4 19 6,4 19 6,4 19 6,4 19 6,4 11 3,9 26 7,4 37 1 6,6 13 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10	du Canada atlantique	529	294	55,6	9	1,7	19	<u>က</u> ယ	(J)	0,9
a 462 184 39,8 4 0,9 8 1,7 44 456 303 66,4 10 2,2 31 6,8 37 que 376 220 58,5 8 2,1 24 6,4 19 ébec 369 210 56,9 5 1,4 14 3,8 22 est 353 195 55,2 21 5,9 26 7,4 37 1 280 169 60,4 11 3,9 15 5,4 280 169 60,4 11 3,9 15 5,4 256 150 58,6 4 1,6 17 6,6 14 229 79 34,5 2 0,9 8 3,5 11	Bibliothèque nationale du Canada	486	311	64,0	1 3	2,7	27	ڻ ن آڻ	27	5,6
a 456 303 66,4 10 2,2 31 6,8 37 que 376 220 58,5 8 2,1 24 6,4 19 est 369 210 56,9 5 1,4 14 3,8 22 est 353 195 55,2 21 5,9 26 7,4 37 1 298 231 77,5 16 5,4 18 6,0 15 280 169 60,4 11 3,9 15 5,4 14 256 150 58,6 4 1,6 17 6,6 14 229 79 34,5 2 0,9 8 3,5 11	Agence spatiale canadienne	462	184	39,8	4	0,9	Φ	1,7	44	9,5
que shec 369 220 58,5 8 2,1 24 6,4 19 shec 369 210 56,9 5 1,4 14 3,8 22 est 353 195 55,2 21 5,9 26 7,4 37 1 280 169 60,4 11 3,9 15 5,4 14 280 129 47,5 9 3,5 17 6,6 14 229 79 34,5 2 0,9 8 3,5 11	Greffe de la Cour fédérale du Canada	456	303	66,4	10		31	8,0	37	8,1
que dest 369 210 56,9 5 1,4 14 3,8 22 est 353 195 55,2 21 5,9 26 7,4 37 1 24 6,4 14 3,8 22 est 353 195 55,2 21 5,9 26 7,4 37 1 25 298 231 77,5 16 5,4 18 6,0 15 257 122 47,5 9 3,5 17 6,6 14 229 79 34,5 2 0,9 8 3,5 11	Conseil de la radiodiffusion et des)	1))))	1
abbec 369 210 56,9 5 1,4 14 3,8 22 est 353 195 55,2 21 5,9 26 7,4 37 1 s 298 231 77,5 16 5,4 18 6,0 15 280 169 60,4 11 3,9 15 5,4 14 25 256 150 58,6 4 1,6 17 6,6 13 229 79 34,5 2 0,9 8 3,5 11	télécommunications canadiennes Agence de développement économique	376	220	58,5	00	2,1	24	6,4	19	5,1
est 353 195 55,2 21 5,9 26 7,4 37 1 s 298 231 77,5 16 5,4 18 6,0 15 280 169 60,4 11 3,9 15 5,4 14 256 150 58,6 4 1,6 17 6,6 13 229 79 34,5 2 0,9 8 3,5 11	du Canada pour les régions du Québec	369	210	56,9	Oī	1,4	14	8,00	22	6,0
353 195 55,2 21 5,9 26 7,4 37 1 298 231 77,5 16 5,4 18 6,0 15 280 169 60,4 11 3,9 15 5,4 14 257 122 47,5 9 3,5 17 6,6 14 256 150 58,6 4 1,6 17 6,6 13 229 79 34,5 2 0,9 8 3,5 11	Diversification de l'économie de l'Ouest									
298 231 77,5 16 5,4 18 6,0 15 280 169 60,4 11 3,9 15 5,4 14 257 122 47,5 9 3,5 17 6,6 14 256 150 58,6 4 1,6 17 6,6 13 229 79 34,5 2 0,9 8 3,5 11	Canada	353	195	55,2	21	5,9	26	7,4	37	10,5
298 231 77,5 16 5,4 18 6,0 15 280 169 60,4 11 3,9 15 5,4 14 257 122 47,5 9 3,5 17 6,6 14 256 150 58,6 4 1,6 17 6,6 13 229 79 34,5 2 0,9 8 3,5 11	Commission nationale des liberations									
280 169 60,4 11 3,9 15 5,4 14 25 256 150 58,6 4 1,6 17 6,6 13 229 79 34,5 2 0,9 8 3,5 11	conditionnelles	298	231	77,5	16	5,4	18	6,0	15	5,0
tions 257 122 47,5 9 3,5 17 6,6 14 256 150 58,6 4 1,6 17 6,6 13 229 79 34,5 2 0,9 8 3,5 11	Solliciteur général Canada ⁴	280	169	60,4	<u></u>	ယ်	15	5,4	14	5,0
256 150 58,6 4 1,6 17 6,6 13 229 79 34,5 2 0,9 8 3,5 11	Bureau du Directeur général des élections	257	122	47,5	9	ω ['] U	17	<u>ල</u> , ග	14	5,4
229 79 34,5 2 0,9 8 3,5 11	Office des transports du Canada	256	150	58,6	4	1,6	17	6,6	13	5,1
229 /9 34,5 2 0,9 8 3,5 11	Bureau de la sécurité des transports)	1))))))
	du Canada	229	6/	34,5	2	6,0	000	3,5	1	4,8

4. Les données sur la Commission des plaintes du public contre la GRC et du Comité externe d'examen de la GRC sont incluses.

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon les ministères et les organismes

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP, I-I Au 31 mars 2002

700 01 2700 10001									
Ministère/ Organisme de	Ensemble des employés	Femmes	mes	Autochtones	ntones	Personnes handicapées	nnes apées	Membres des minorités visibles	es des visibles
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Npre	%
Développement des ressources									1
humaines Canada	23 846	16 713	70,1	813	3,4	1 895	7,9	1 683	7,1
Défense nationale1	17 761	6 527	36,7	407	2,3	956	5,4	704	4,0
Service correctionnel Canada	13 961	5 789	41,5	862	6,2	776	5,6	595	4,3
Travaux publics et Services) -)		ו)		1
gouvernementaux Canada	12 321	6 239	50,6	276	2,2	069	5,6	930	7,5
Pêches et Océans Canada ²	9 905	2 947	29,8	217	2,2	227	2,3	296	3,0
Santé Canada	8 365	5 562	66,5	578	6,9	389	4,7	956	11,4
Statistique Canada	6 076	3 111	51,2	126	2,1	319	5,3	645	10,6
Agriculture et Agroalimentaire Canada ³	5 624	2 490	44,3	134	2,4	230	4,1	368	6,5
Industrie Canada	5 306	2 586	48,7	120	2,3	285	5,4	435	8,2
Environnement Canada	5 256	2 099	39,9	101	1,9	194	3,7	406	7,7
Citoyenneté et Immigration Canada	4 781	3 010	63,0	116	2,4	280	5,9	652	13,6
Gendarmerie royale du Canada							1)	
(personnel civil)	4 364	3 388	77,6	174	4,0	228	5,2	210	4,00
Transports Canada	4 282	1 750	40,9	98	2,3	218	5,1	313	7,3
Ressources naturelles Canada	4 271	1 623	38,0	91	2,1	168	3,9	341	8,0
Ministère de la Justice Canada	4 239	2 721	64,2	142	ω ω	220	5,2	371	8,0
Affaires indiennes et du Nord Canada	3 740	2 305	61,6	1 117	29,9	114	3,0	184	4,9
Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international	3 689	1 769	48,0	79	2,1	126	3,4	230	6,2
Anciens Combattants Canada	3 494	2 421	69,3	96	2,7	185	5,3	209	6,0
Patrimoine canadien	1 760	1 193	67,8	57	3,2	85	4,8	129	7,3

^{1.} Données du personnel civil seulement. Les données des membres des Forces canadiennes, pour lesquels le Conseil du Trésor n'est pas l'employeur, sont exclues

^{2.} Pêches et Océans Canada comprend la Garde côtière canadienne

^{3.} Les données pour l'Administration du rétablissement agricole des Prairies sont incluses

TABLEAU 4 (suite)

et le groupe d'âge Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Au 31 mars 2002 Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers - LRTFP, I-I

professionnelle	d'age	des employés		Femmes	Autoc	Autochtones	handi	handicapées	minorité	minorités visibles
		Nbre	Zbre	%	Nore	%	Nore	%	Nore	%
Fonction publique fédérale	16-19	80	43	53,8	ω	ယ္	0	0,0	N	2,5
	20-24	3 653	2 209	60,5	163	4,5	58	1,6	363	9,9
	25-29	11 917	6 971	58,5	548	4,6	256	2,1	1 302	10,9
	30-34	15 278	8 688	56,9	866	5,7	435	2,8	1 432	9,4
	35-39	20 994	11 784	56,1	1 050	5,0	842	4,0	1 595	7,6
	40-44	28 123	15 938	56,7	1 050	3,7	1 443	5,1	1 636	\ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \
	45-49	31 880	16 967	53,2	1 091	3,4	2 005	6,3	1 435	4,5
	50-54	28 688	13 331	46,5	782	2,7	2 082	7,3	1 493	5,2
	55-59	12 620	5 166	40,9	322	2,6	901	7,1	915	7,3
	60-64	3 557	1 342	37,7	90	2,5	262	7,4	474	13,3
	65-69	605	192	31,7	15	2,5	42	6,9	111	18,3
	70+	115	32	27,8	0	0,0	5	4,3	14	12,2
TOTAL POUR LA FONCTION										
PUBLIQUE FÉDÉRALE		157 510	82 663	52,5	5 980	3,8	8 331	5,3	10 772	8,0

Total

Exploitation

Soutien admir

Total

																									inistratif
	70+	65-69	60-64	55-59	50-54	45-49	40-44	35-39	30-34	25-29	20-24	16-19		70+	65-69	60-64	55-59	50-54	45-49	40-44	35-39	30-34	25-29	20-24	16-19
														23											
3 053	ω	12	76	221	334	464	524	504	403	382	126	4	27 953	17	111	662	2 147	4 564	5 625	5 381	3 820	2 591	2 002	998	35
16,5	30,0	16,2	15,0	12,9	10,2	11,7	15,6	21,7	25,2	31,3	31,6	21,1	83,2	73,9	82,8	83,9	85,9	82,5	83,8	86,2	83,7	80,5	78,3	78,2	70,0
875	0	ယ	25	63	96	141	140	153	129	94	31	0	1 642	0	4	25	74	188	287	291	303	239	150	79	2
														0,0											
854	_	4	36	107	192	216	134	85	37	36	Ø	0	2 439	0	15	79	247	560	563	454	276	144	76	25	0
4,6	10,0	5,4	7,1	6,2	5,9	5,4	4,0	3,7	2,3	3,0	1,5	0,0	7,3	0,0	11,2	10,0	9,9	10,1	8,4	7,3	6,0	4,5	3,0	2,0	0,0
607	0	· ω	20	59	109	92	8 8	79	72	68	24	. 0	2 675	ω	25	115	233	374	383	367	352	361	325	135	2
ယ့	0,0	4,1	4,0	ω, 4.	ω _. ω	2,3	2,4	3,4	4,5	5,6	6,0	0,0	8,0	13,0	18,/	14,6	9,3	0,8	5,/	9,0	7,7	11,2	12,7	10,6	4,0

TABLEAU 4 (suite)

et le groupe d'âge Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Au 31 mars 2002 Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers - LRTFP, I-I

Catégorie professionnelle	Groupe d'âge	Ensemble des employés		Femmes	Autoc	Autochtones	Pers handi	Personnes andicapées	Memb minorité	Membres des minorités visibles
		Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Administration et										
service exterieur	16-19	4	2	50,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	20-24	1 352	754	55,8	35	2,6	19	1,4	147	10,9
	25-29	4 959	2 932	59,1	197	4,0	108	2,2	598	12,1
	30-34	6 379	3 722	58,3	358	5,6	174	2,7	619	9,7
	35-39	8 669	5 285	61,0	426	4,9	337	3,9	715	8,2
	40-44	11 438	7 393	64,6	435	ω	609	υ, ω	689	6,0
	45-49	13 208	8 244	62,4	486	3,7	875	<u>ල</u> ල	536	4,1
	50-54	11 863	6 266	52,8	347	2,9	935	7,9	534	4,5
	55-59	4 290	1 993	46,5	121	2,8	370	ල (ව	271	<u>ග</u> ු
	60-64	971	423	43,6	25	2,6	89	9,2	120	12,4
	65-69	137	3 8	27,7	4	2,9	9	<u>ග</u> ,ග	14	10,2
	70+	28	00	28,6	0	0,0	2	7,1	2	7,1
Total		63 298	37 060	58,5	2 434	3,8	3 527	5,6	4 245	6,7
Technique	16-19	o o	<u> </u>	16,7	<u></u>	16,7	0	0,0	0	0,0
	20-24	399	205	51,4	12	ω _, Ο	O	<u>-</u> کر	20	5,0
	25-29	1 376	687	49,9	50	<u>လ</u> တ	15	<u></u>	86	<u>ග</u> ධ
	30-34	1 510	658	43,6	63	4,2	29	1,9	86	5,7
	35-39	2 178	746	34,3	74	3,4	5500	2,7	118	5,4
	40-44	3 146	975	31,0	800	2,6	117	3,7	134	4,3
	45-49	3 476	934	26,9	76	2,2	167	4,8	117	3,4
	50-54	3 060	652	21,3	55	<u>_1</u> ,	156	5,1	114	3,7
	55-59	1 432	217	15,2	- 60	ω̈́	62	4,3	80	ე ე
	60-64	427	45	10,5	7	1,6	21	4,9	<u>\(\tilde{\ti}}}}}}}}}}}}}}}}}}}}}}}}}}}}}}}}}}}}</u>	7,3
	65-69	78	o	7,7	ω	ထ	4	5,1	10	12,8
	70+	9	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total		17 097	5 126	30,0	442	2,6	634	3,7	796	4,7

TABLEAU 4

et le groupe d'âge Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers - LRTFP, I-I Au 31 mars 2002

Total												Scientifique et professionnelle		Total									Direction		Catégorie professionnelle
	70+	65-69	60-64	55-59	50-54	45-49	40-44	35-39	30-34	25-29	20-24	16-19			70+	65-69	60-64	55-59	50-54	45-49	40-44	35-39	30-34		Groupe d'âge
21 156	44	167	725	1 959	3 593	3 606	3 432	3 077	2 520	1 806	226			3 901	_	15	140	723	1 373	903	513	183	50	Nore	Ensemble des employés
8 223	4	23	119	474	1 107	1 324	1 431	1 349	1 297	968	126	_		1 248	0	2	17	114	408	376	234	80	17	Nbre	
38,9	9,1	13,8	16,4	24,2	30,8	36,7	41,7	43,8	51,5	53,6	55,8	100,0	,	32,0	0,0	13,3	12,1	15,8	29,7	41,6	45,6	43,7	34,0	%	Femmes
490	0		4	36	66	77	84	86	73	57	0	0		97	0	0	4	10	30	24	17	∞	4	Nbre	Autoc
2,3	0,0	0,6	0,6	<u>_</u> ,	<u></u>	2,1	2,4	2,8	2,9	3,2	2,7	0,0		2,5	0,0	0,0	2,9	1,4	2,2	2,7	ည်	4,4	8,0	%	Autochtones
718	2	9	27	88	176	151	109	87	51	21	ω	0		159	0	_	10	27	63	33	20	(J	0	Nore	Pers handi
3,4	4,5	5,4	3,7	4,5	4,9	4,2	3,2	2,6	2,0	1,2	1 ,3	0,0		4,1	0,0	6,7	7,1	3,7	4,6	3,7	9,0	2,7	0,0	%	Personnes handicapées
2 301	9	58	181	245	316	279	342	316	293	225	37	0		148	0	_	7	27	46	28	23	15	_	Nbre	Memb minorité
10,9	20,5	34,7	25,0	12,5	8,8	7,7	10,0	10,3	11,6	12,5	16,4	0,0		<u>ي</u> 8	0,0	6,7	5,0	3,7	3,4	3,1	4,5	8,2	2,0	%	Membres des minorités visibles

TABLEAU 3 (suite)

et le groupe professionnel Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers - LRTFP, I-I Au 31 mars 2002

Catég et gro	Catégorie professionnelle et groupe professionnel	Ensemble des employés		Femmes	Autoc	Autochtones	Personnes handicapées	Personnes andicapées	Membres des minorités visibles	ys des visibles
		Nbre	Nore	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
R R	Mécanographie	20	14	70,0		5,0	4	20,0		5,0
<u>c.</u>	Secretariat, stenographie et dactylographie	2 786	2 733	98,1	101	3,6	134	4,8	207	7,4
Total		33 602	27 953	83,2	1 642	4,9	2 439	7,3	2 675	8,0
Exploitation	tation									
X	Services correctionnels	5 841	1 298	22,2	511	8,7	271	4,6	257	4,4
R	Pompiers	398	7	1,8	<u></u>	2,8	7	1,00	Oī	ŭ
GL.	Manœuvres et hommes de métier	5 270	237	4,5	151	2,9	250	4,7	98	1,9
GS	Services divers	3 014	1 006	33,4	113	3,7	197	G G	120	4,0
픙	Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	489	ω	0,6	9	, , , ,	39	8,0	24	4,9
SH	Services hospitaliers	660	376	57,0	45	6,8	12	1,8	53	0,8
	Gardiens de phare	118	4	3,4	ယ	2,5	0	0,0	0	0,0
PR	Services d'imprimerie	88	40	45,5	2	2,3	4	4,5	0	8,0
SC	Équipages de navires	1 294	55	4,3	16	1,2	-	0,9	22	1,7
SA	Réparation des navires	1 284	27	2,1	14	1,1	63	4,9	22	1,7
Total		18 456	3 053	16,5	875	4,7	854	4,6	607	ည့်
TOTAL	PUBLIQUE FÉDÉRALE	157 510	82 663	52,5	5 980	<u>ن</u> ښ	8 331	5,3	10 772	6,8

Souti CM CR	Technique AI Co AO Na DD De EG Soi EL Éle EU Soi GT Te PI Ins PY Ph RO Ra SI So SO Off TE Gr TI Ins	IS MM OM PE PG PM TR
Soutien administratif CM Communications CR Commis aux écritures et aux règlements DA Traitement mécanique des données	ique Contrôle de la circulation aérienne Navigation aérienne Dessin et Illustrations Soutien technologique et scientifique Électronique Soutien de l'enseignement Techniciens divers Inspection des produits primaires Photographie Radiotélégraphie Soutien des sciences sociales Officiers de navire Groupe spécial de la GRC Inspection technique	Services d'information Stagiaires en gestion Organisation et méthodes Gestion du personnel Achat et approvisionnement Administration des programmes Traduction Programmes de bien-être social
74 30 301 421	11 513 252 6 167 1 138 1 138 2 091 2 091 2 091 2 091 2 091 2 097 4 349 3 367 9 74 562 1 354	2 432 171 220 3 128 2 244 16 571 1 105 2 392 63 298
26 24 922 258	1 41 95 1 694 33 0 563 53 53 53 62 2 107 61 283 128	1 651 96 131 2 249 1 125 10 457 729 1 278 37 060
35,1 82,2 61,3	9,1 8,0 37,7 27,5 2,9 0,0 26,9 18,0 20,8 17,8 62,6 63,3	67,9 56,1 59,5 71,9 50,1 63,1 63,1 58,5
1 526 13	0 8 8 145 20 20 76 11 11 12 12 12	75 1 1 3 153 63 63 937 5 152 2 434
1,4 5,0 3,1	0,0 1,0 0,0 1,1 0,0 0,0 0,0 0,0 0,0 0,0	3,0 5,7 5,7 6,4 6,5 7,7
2 267 29	0 9 19 224 47 0 74 168 10 22 54	96 6 13 288 135 1132 39 138 3 527
0,7 0,0 0,0 0,0	0,0 1,8 7,5 3,6 4,1 1,1 1,1 1,0 0,4 4,0	დ დ გ გ გ ბ ბ ბ ბ ბ ბ ბ ბ ბ ბ ბ ბ ბ ბ ბ ბ
0 2 431 36	18 320 320 42 22 22 239 7	109 16 7 236 163 1 111 33 120 4 245
8,8 0,0	0,0 7,1 0,0 0,0 7,5 0,0 0,0 0,0 0,0	6,7 5,0

TABLEAU 3 (suite)

et le groupe professionnel Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Au 31 mars 2002 Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers - LRTFP, I-I

Catég et gro	Catégorie professionnelle et groupe professionnel	Ensemble des employés		Femmes	Autoc	Autochtones	Personnes handicapées	nnes	Membres des minorités visibles	es des visibles
		Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nabre	%
PC	Sciences physiques	1 800	611	33,9	32	1,8	44	2,4	153	<u>ω</u>
P	Pharmacie	12	∞	66,7	0	0,0	0	0,0	<u></u>	ယ့
PS	Psychologie	300	145	48,3	0	0,0	14	4,7	15	5,0
SE	Recherche scientifique	1 854	298	16,1	9	0,5	41	2,2	298	16,1
SG	Réglementation scientifique	515	221	42,9	ω	0,6	23	4,5	75	14,6
WS	Service social	47	34	72,3	4	8,5	0	0,0		2,1
F	Enseignement universitaire	169	20	11,8		0,6	ω	<u>,</u>	16	9,5
\leq	Médecine vétérinaire	34	14	41,2	0	0,0	, N	5,9	0	17,6
Total		21 156	8 223	38,9	490	2,3	718	3,4	2 301	10,9
Admin	Administration et service extérieur									
AS	Services administratifs	18 209	13 345	73,3	668	3,7	936	5,1	815	4,5
CA	Programme Cours et affectations de perfectionnement	133	82	61,7	22	16,5	_ 3	9,8	O	<u>ල</u> ග
8	Commerce	2 796	1 118	40,0	77	2,8	1100	4,2	203	7,3
CS	Gestion des systèmes									
	d'ordinateurs	10 017	3 057	30,5	192	1,9	464	4,6	1 011	10,1
	Gestion des finances	2 809	1 371	48,8	72	2,6	118	4,2	324	11,5
FS	Service extérieur	1 071	371	34,6	14	1 3	3	2,9	88	8,2

et le groupe professionnel Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Au 31 mars 2002 Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP, I-I

Catégo et grou	Catégorie professionnelle c	Ensemble des employés		Femmes	Autoc	Autochtones	Personali	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles	es des visibles
		Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	on	3 901	1 248	32,0	97	2,5	159	4,1	148	œ G
Scient	Scientifique et professionnelle									
AC	Actuariat	4		25,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
AG	Agriculture	∞		12,5	_	12,5	_	12,5	0	0,0
AR	Architecture et urbanisme	221	57	25,8	4	1,00	0	2,7	26	11,8
\geq	Vérification	177	52	29,4	2	<u></u>	Oī	0,00	29	16,4
<u></u>	Sciences biologiques	1 542	612	39,7	22	1,4	34	2,2	139	9,0
9	Chimie	428	163	38,1	_	0,2	7	7,0	0000	20,6
D	Art dentaire	9	0	0,0	0	0,0		11,1	0	0,0
DS	Services scientifiques de la défense	508	71	14,0	_	0,2	∞	1,6	59	11,6
	Enseignement		400	58,7	75	11,0	27	4,0	36	Ω, ω
\mathbb{Z}	Génie et arpentage	2 406	306	12,7	31	1,3	78	3,2	370	15,4
ES	Économie, sociologie et statistique	4 788	2 067	43,2	92	1,9	207	4,3	569	11,9
FO	Sciences forestières	101	17	16,8	_	1,0	0	5,9	ω	3,0
H	Recherche historique	137	56	40,9	2	1,5	4	2,9	ω	2,2
5	Droit	2 345	1 179	50,3	67	2,9	112	4,8	177	7,5
S	Bibliothéconomie	422	304	72,0	9	2,1	17	4,0	26	6,2
\leq	Mathématiques	326	113	34,7	0	0,0	13	4,0	46	14,1
M	Médecine	232	70	30,2	2	0,9	10	4,3	29	12,5
<u> </u>	Météorologie	513	74	14,4	ω	0,6	14	2,7	29	5,7
N	Nutrition et diététique	26	26	100,0	_	ω, Θ	0	0,0		3,8
Z	Sciences infirmières	1 506	1 266	84,1	127	8,4	40	2,7	104	6,0
유	Ergothérapie et physiothérapie	45	37	82,2	0	0,0	-4	2,2	12	4,4

Répartition des groupes désignés dans la fonction publique fédérale, selon le type d'emploi et le sexe

Au 31 mars 2002 Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers - LRTFP, I-I

							Type a emplor	IOIOI				
				Durée indéterminée	terminée		Période ≥ 3 mois	3 mois		Saiso	Saisonnier	
En	Ensemble des employés	mployés	Sexe			Sexe			Sexe			Sexe
	Nbre	%	%	Nbre	%	%	Nbre	%	%	Nbre	%	%
Fonction publique fédérale												
Total	157,510	100,0	100,0	133,818	100,0	100,0	23,009	100,0	100.0	683	100.0	100.0
Femmes	82,663	52,5	52,5	68,528	51,2	51,2	13,891	60,4	60.4	244	35.7	35.7
Hommes	74,847	47,5	47,5	65,290	48,8	48,8	9,118	39.6	39.6	439	64.3	54.3
Autochtones					,	,			1			
Total	5,980	<u>3</u> ,8	100,0	5,002	3,7	100,0	945	4,1	100.0	သ	4,8	100.0
Femmes	3,705	4,5	62,0	3,009	4,4	60,2	682	4,9	72,2	14	5,7	42,4
Hommes	2,275	3,0	38,0	1,993	ω <u>, 1</u>	39,8	263	2,9	27.8	19	4.	57.6
Personnes handicapées											,	
Total	8,331	υ _τ ω	100,0	7,549	5,6	100,0	762	ယ္	100,0	20	2.9	100.0
Femmes	4,162	5,0	50,0	3,710	5,4	49,2	442	3,2	58,0	10	4,1	50,0
Hommes	4,169	5,6	50,0	3,839	5,9	50,9	320	ω	42,0	10	2	50,0
Membres des minorités visibles												
Total	10,772	8,0	100,0	8,782	6,6	100,0	1,982	8,6	100,0	00	1,2	100,0
Femmes	5,766	7,0	53,5	4,548	6,6	51,8	1,215	, ω ,	ි ව ්ට ව ්	ယ	1,2	37,5
Hommes	5,006	6,7	46,5	4,234	5,5	48,2	767	8,4	38,7	OI		62.5

Nota: Les colonnes ombragées indiquent la représentation (en pourcentage) selon le sexe dans chaque groupe d'employés. Les pourcentages dans les colonnes non ombragées indiquent, dans chaque cas, la représentation de l'ensemble des membres des groupes désignés dans la fonction publique et leur représentation selon le sexe dans la fonction publique.

Répartition des groupes désignés dans la fonction publique fédérale

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers - LRTFP, I-I

	Ensemble des employés	Femmes	mes	Autochtones	tones	Personnes handicapées	pées	Membres des minorités visibles	es des visibles
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Représentation dans la fonction publique	publique								
Au 31 mars 2002	157 510	82 663	52,5	5 980	3,8	8 331	5,3	10 772	0,8
Au 31 mars 2001	149 339	77 785	52,1	5 3 1 6	3,6	7 621	5,1	9 143	6,1
Au 31 mars 20001	1/1 253	72 549	51 4	4 639	స్త	6 687	4.7	7 764	S) S)
Au 31 mars 1999									
(Revenu Canada inclus)	178 340	91 856	51,5	5 124	29	8 137	4.6	10 557	(C) (C)
Au 31 mars 1998	179 831	90 801	50,5	4 770	2,7	6 943	9,0	9 260	5,1
Au 31 mars 1997	186 378	92 281	49,5	4 551	2,4	6 227	ယ္	8 690	4,7
Au 31 mars 1996	201 009	96 794	48,2	4 665	2,3	6 291	3,1	8 981	4,5
Au 31 mars 1995	217 784	103 191	47,4	4 783	2,2	6 935	3,2	8 914	4,1
Au 31 mars 1994	224 640	105 621	47,0	4 492	2,0	6 623	2,9	8 566	ω,
Au 31 mars 1993	221 114	102 015	46,1	4 441	2,0	6 755	ω.	8 462	ω _, ω
Disponibilité au sein de la population active Recensement du Canada de 1996	lation active 1996		48,7		1,7		4,8		8,7

1. Revenu Canada est devenu, le 1er novembre 1999, l'Agence des douanes et du revenu du Canada.

Nota: Les données présentées dans ce tableau et dans les autres tableaux portent sur les employés assujettis au Règlement sur l'équité du Canada de 1996 et de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités menée à la suite du Recensement du Canada de 1991. Elles en matière d'emploi. Les estimations concernant la population active ont été établies à partir de renseignements tirés du Recensement visent seulement les emplois du marché du travail canadien qui correspondent aux groupes professionnels de la fonction publique fédérale.



Tableau 10

groupe désigné, selon le type d'emploi Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par

Iableau 11

désigné, selon la région de travail Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe

Tableau 12

désigné, selon la catégorie professionnelle Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe

Tableau 13

désigné, selon le type d'emploi Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe

Tableau 14

selon la région de travail Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné,

Tableau 15

selon la catégorie professionnelle Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné,

Jableau 16

selon le type d'emploi Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné,



Liste des tableaux

InvoldaT

Répartition des groupes désignés dans la fonction publique fédérale

Iableau 2

Répartition des groupes désignés dans la fonction publique fédérale, selon le type d'emploi et le sexe

Eubsleau 3

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel

Tableau 4

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe d'âge

Zableau 5

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné,

selon les ministères et les organismes

g nvəlqvI

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné,

selon la région de travail

Tableau 7 Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné,

selon l'échelon de rémunération

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe

désigné, selon la région de travail

6 nvəjqvL

Inbleau 8

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

de trois mois ou plus et des employés saisonniers). Les chiffres reflètent le nombre d'employés qui entrent dans la fonction publique fédérale et peuvent comprendre plus d'une mesure de dotation dans le cas des employés nommés pour une période déterminée.

« Promotions » : nombre d'employés nommés à un poste dont le niveau de rémunération sous-groupe professionnel, soit dans un groupe ou sous-groupe différent, au cours de l'exercice visé par le rapport.

« Cessations d'employ »: nombre d'employés (employés nommés pour une période indéterminée, employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et employés saisonniers) rayés de l'effectif de la fonction publique fédérale au cours de fonction publique fédérale et peuvent comprendre plus d'une entrée dans le cas des employés nommés pour une période déterminée. Le nombre de départs inclut les donctionnaires qui ont pris leur retraite et ceux qui ont démissionné ou dont la période d'emploi (déterminée) dans la fonction publique fédérale a pris fin. Les personnes en d'emploi (déterminée) dans la fonction publique fédérale a pris fin. Les personnes en titulaires, qui est fondé sur la paye, mais elles sont incluses dans les données sur les titulaires, qui est fondé sur la paye, mais elles sont incluses dans les données sur les cessations d'emploi lorsqu'elles quittent la fonction publique fédérale.

« Employés nommés pour une période indéterminée » : personnes nommées à un poste de la fonction publique fédérale pour une période indéterminée.

« Employés saisonniers » : personnes recrutées pour effectuer un travail cyclique, c'est-à-dire pour une saison ou une partie de l'année.

« Employés occasionnels » : personnes recrutées par un ministère ou un organisme, pour une période déterminée ne dépassant pas 90 jours au cours de l'exercice. Les employés occasionnels ne sont pas compris dans les chiffres sur la représentation.

« Disponibilité au sein de la population active » : répartition des personnes appartenant aux groupes désignés sous forme de pourcentage de l'ensemble de la population active du Canada. Pour la fonction publique fédérale, la disponibilité est fondée uniquement sur les citoyens canadiens qui occupent sur le marché du travail canadien des emplois qui correspondent aux groupes professionnels de la fonction publique fédérale.

Données sur les membres des groupes désignés

Pour assurer l'uniformité des données figurant dans la partie du présent chapitre où sont présentées les statistiques, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) utilise le fichier des titulaires, qui contient des renseignements sur tous les employés dont le Conseil du Trésor est l'employeur aux termes de la LRTFP, I-I. Les données tirées de la déclaration volontaire proviennent de la banque de données sur l'équité en emploi du SCT. L'information provenant de ces deux sources peut ne pas correspondre exactement aux données obtenues de sources ministérielles.

Les données provenant du fichier des titulaires sont tirées chaque mois du système de paye de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Les données portant sur les arrivées (embauche) et les départs (cessations d'emploi) dans la fonction publique fédérale sont puisées dans le fichier de la mobilité, un sous-ensemble du fichier des titulaires. Les données sur les promotions proviennent du fichier des nominations de la Commission de la fonction publique du Canada.

Tous les tableaux, sauf ceux qui portent sur les femmes, contiennent des données obtenues au moyen de la déclaration volontaire.

L'intégralité et l'exactitude des données sur l'équité en emploi dans les ministères et organismes de la fonction publique fédérale dépendent de la volonté des employés de déclarer leur appartenance à un groupe désigné et de celle des institutions fédérales de leur en donner l'occasion. Les employés ont l'occasion d'indiquer leur appartenance au moment où ils entrent au service d'un ministère ou organisme (y compris lorsqu'ils sont recrutés comme étudiants ou employés occasionnels) ou lors de campagnes ou de sondages ministériels sur la déclaration volontaire. Ils peuvent aussi le faire à n'importe quel moment en remplissant un formulaire de déclaration volontaire qu'ils peuvent obtenir auprès des coordonnateurs de l'équité en emploi de leur ministère ou organisme.

Terminologie

« Personnes embauchées » : nombre de personnes qui viennent s'ajouter à l'effectif au cours de l'exercice visé par le rapport. Il comprend les employés nommés pour une période indéterminée et les employés saisonniers, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus, ainsi que les étudiants et les employés occasionnels dont la situation d'emploi a changé (qui sont devenus des employés nommés pour une période indéterminée, des employés nommés pour une période indéterminée, des employés nommés pour une période

Ministères et organismes fédéraux

Selon la LRTFP, I-I, la fonction publique fédérale compte près de 70 ministères, organismes et commissions (énumérés au tableau 5) pour lesquels le Conseil du Trésor est l'employeur. Les données statistiques présentées dans le présent rapport visent seulement les employés à l'emploi des organisations régies par LRTFP, I-I. La taille de petites organisations varie, des grands ministères comptant plus de 3 000 employés aux très petites institutions ayant moins de 100 employés, en passant par les ministères de taille moyenne qui comptent entre 1 000 et 3 000 employés et par les petites institutions qui ont entre 100 et 1 000 employés. Certains ministères et organismes comptent des employés dans toutes les provinces et tous les territoires, alors que d'autres sont concentrés uniquement dans la région de la capitale nationale. L'effectif de certaines petites organisations est inclus dans une institution plus grande qui assure le traitement de la paye et des questions administratives.

Employés nommés pour une période déterminée

Selon la Loi sur la gestion des finances publiques et la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le terme « employé » inclut les personnes nommées pour une période déterminée d'au moins trois mois; ces personnes sont habituellement désignées par le terme « employés nommés pour une période déterminée ».

Les employés nommés pour une période déterminée se rangent dans deux catégories :

- les employés à court terme nommés pour moins de trois mois;
- les employés à long terme nommés pour trois mois ou plus.

Étant donné que les employés nommés pour moins de trois mois ne font pas partie de l'effectif aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, ils sont exclus des statistiques du présent rapport. Il arrive cependant que même si certaines personnes ont à l'origine été nommées pour une courte période indéterminée. Lorsqu'un tel changement de statut se produit et qu'on ne donne pas à l'employé l'occasion de déclarer volontairement son appartenance à un groupe désigné, il peut en résulter une sous-estimation de la représentation de ce groupe. Pour cette raison, les ministères sous-estimation de la représentation de ce genre auprès de chaque personne portée et organismes recueillent des données de ce genre auprès de chaque personne portée à l'effectif de la fonction publique fédérale.

La déclaration volontaire est la méthode par laquelle les personnes indiquent de façon volontaire leur appartenance ou leur non-appartenance à un ou plusieurs groupes désignés.

Au 31 mars 2002, la fonction publique fédérale comptait 164 220 employés, soit une hausse de 8 860 personnes (ou 5.7 p. 100) par rapport au 31 mars 2001.

L'effectif était réparti comme suit :

[E10]	164 220
mployés occasionnels	LE9 S
mployés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois	£70 I
mployé nommés pour une période indéterminée, employés nommés pour une période déterminée d'au moins trois mois et employés saisonniers	015 LSI

Effectif visé par le rapport

Le présent rapport présente des renseignements sur les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers. En raison de leur taux de rotation élevé, il ne tient pas compte des étudiants ni des employés occasionnels, sauf pour ce qui est de l'embauche. Les personnes en congé non payé, y compris celles en congé pour pas incluses dans cet tableaux, et leur exclusion peut avoir une incidence sur la représentation dans certains petits ministères et organismes. Les données statistiques contenues dans le présent document ne tiennent pas compte non plus des personnes nommées par le gouverneur en conseil, du personnel des ministres, des juges fédéraux et des sous-ministres, qui sont également portés à l'effectif de la fonction et des sous-ministres, qui sont également portés à l'effectif de la fonction publique fédérale.

Conformément à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le présent rapport annuel au Parlement porte sur l'exercice commençant le let avril 2001 et se terminant le 31 mars 2002.

Une analyse des données selon les régions indique que le rapport entre le nombre total de cessations d'employés est le moins élevé à l'île-du-Prince-Édouard (4,6 p. 100) et le plus élevé en Saskatchewan (12,9 p. 100).

La catégorie de l'administration et du service extérieur et celle du soutien administratif comptent pour 60,0 p. 100 de tous les départs, en hausse par rapport à 57 p. 100 il y a un an. Les femmes comptent pour 53,9 p. 100 et 78.7 p. 100 respectivement de tous les départs au sein de ces deux catégories, où leur représentation est importante. Les départs chez les femmes appartenant à la catégorie scientifique et professionnelle ont légèrement augmenté, passant de 46,6 p. 100 l'an dernier à 48,8 p. 100.

Comme les membres des minorités visibles sont plus fortement représentés dans la catégorie scientifique et professionnelle, c'est dans cette catégorie que le taux a été départ des membres de ce groupe désigné est le plus élevé. Cette année, le taux a été de 9,1 p. 100 dans cette catégorie professionnelle, comparativement à 8,9 p. 100 l'an dernier.

Les taux de cessation d'emploi chez les employés autochtones varient entre 1,9 p. 100 dans la catégorie de l'administration et du service extérieur.

Notes techniques

La partie suivante présente des statistiques sur les groupes désignés dans la fonction publique fédérale au 31 mars 2002. On y trouve des données sommaires sur les femmes, les Personnes handicapées et les membres des minorités visibles, ainsi que des tableaux sur l'embauche, les promotions et les cessations d'emploi des personnes appartenant à ces groupes.

Fonction publique fédérale

Le Conseil du Trésor est l'employeur de la fonction publique fédérale, telle qu'elle est définie à la partie I de l'annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP, I-I). Les employés sont nommés selon le principe du mérite en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, qui est mise en application par la Commission de la fonction publique du Canada (CFP).

Dans l'ensemble de la fonction publique fédérale, 90,4 p. 100 des promotions en 2001-2002 ont été obtenues par des employés nommés pour une période indéterminée, soit un peu plus que l'an dernier. De même, parmi les groupes désignés, la grande majorité des promotions ont été accordées à des employés nommés pour une période indéterminée.

Pour les employés des quatre groupes désignés comme pour l'ensemble de la fonction publique fédérale, la majorité des promotions ont eu lieu vers la catégorie de l'administration et du service extérieur ou au sein de celle-ci. Cette catégorie compte pour près de la moitié des promotions accordées, ainsi que celles accordées aux Autochtones, aux personnes handicapées et aux membres des minorités visibles. La proportion est légèrement supérieure dans le cas des femmes (57,8 p. 100). Près du quart des promotions obtenues par les membres des minorités visibles se sont faites dans la catégorie scientifique et professionnelle ou au sein de celle-ci.

Plus de la moitié des promotions (56,2 p. 100) ont été obtenues dans la région de la capitale nationale, ce qui représente une hausse de 5 points de pourcentage par rapport à l'an dernier. Dans cette région, les pourcentages des promotions obtenues par des membres des groupes désignés s'établissent comme suit : 57,3 p. 100 pour les femmes, 57,6 p. 100 pour les membres des minorités visibles, 56,5 p. 100 pour les personnes handicapées et 45,8 p. 100 pour les employés autochtones.

Cessations d'emploi

Les trois derniers tableaux (14 à 16) portent sur les cessations d'emploi – les personnes dont le nom a été retiré de la liste de paye de la fonction publique fédérale. Les période déterminée a pris fin au cours de l'exercice 2001-2002. Il y a eu 11 192 départs cette année, soit une augmentation de plus de 1 000, ou de 10,2 p. 100 par rapport au total de l'an dernier (10 159).

Près de 7 personnes sur 10 (69,3 p. 100) ayant quitté la fonction publique appartenaient à des groupes désignés, comparativement au taux de 65,5 p. 100 observé l'an dernier. Le pourcentage des départs chez les femmes a légèrement augmenté (passant de 51,7 p. 100 l'année précédente à 53,9 p. 100 en 2001-2002). Les trois autres groupes désignés ont eux aussi enregistré de légères augmentations : le pourcentage des Autochtones et celui des personnes handicapées sont passés de 4,1 p. 100 en 2000-2001 à 4,5 p. 100 et 4,6 p. 100 respectivement, et celui des membres des minorités visibles, de 5,6 p. 100 et 4,6 p. 100 respectivement, et celui des membres des minorités visibles, de 5,6 p. 100.

une période indéterminée a augmenté, passant de 21,0 p. 100 il y a un an et de 19,1 p. 100 en 1999-2000 à 28,1 p. 100 en 2001-2002. En ce qui a trait aux groupes désignés, on observe que 25,3 p. 100 des femmes, 34 p. 100 des Autochtones, 27 p. 100 des personnes handicapées et 34,6 p. 100 des membres des minorités visibles ont été nommés pour une période indéterminée, ce qui représente une hausse importante pour tous les groupes désignés.

Plus de 4 nouveaux employés sur 10 et près de la moitié de toutes les femmes ont été embauchés dans la région de la capitale nationale. On observe un pourcentage moins élevé pour les Autochtones (33,9 p. 100) et des pourcentages un peu plus élevés pour les personnes handicapées (52,6 p. 100) et les membres des minorités visibles (52,2 p. 100).

À l'exception de la région de la capitale nationale, l'Ontario est la région qui a embauché le plus grand nombre de femmes (2 137). C'est à l'Île-du-Prince-Édouard que la proportion de femmes parmi les nouveaux employés est la plus élevée, soit 7 sur 10. Alors que 13 p. 100 des nouveaux employés de la fonction publique fédérale se trouvent dans les Prairies, 30,1 p. 100 des nouveaux employés autochtones ont été embauchés dans ces provinces. La Colombie-Britannique a accueilli 8,4 p. 100 de tous les nouveaux employés et 12,3 p. 100 des nouveaux employés appartenant à une minorité visible.

Promotions

Les promotions sont les nominations à un poste offrant un taux de rémunération maximal plus élevé (voir les notes techniques présentées plus loin dans le présent chapitre). Les tableaux 11 à 13 portent sur les promotions en 2001-2002.

Le pourcentage de promotions obtenues continue d'augmenter pour les quatre groupes désignés. Pour trois groupes sur quatre, le pourcentage de promotions est plus élevé que le taux de représentation interne. Dans le cas des personnes handicapées, le taux de promotion, soit 4,8 p. 100, est inférieur à leur taux de représentation, qui s'établit à 5,3 p. 100 cette année.

En ce qui concerne les employés autochtones et les membres des minorités visibles, on observe de faibles écarts entre les taux de promotion et la représentation : 4,1 p. 100 des promotions comparativement à un taux de représentation interne de 3,8 p. 100 pour les employés autochtones et 7,7 p. 100 des promotions pour les membres des minorités visibles comparativement à un taux de représentation interne de 6,8 p. 100. Les femmes ont obtenu 60,4 p. 100 des promotions comparativement à un taux de représentation interne de 52,5 p. 100.

Lorsqu'on examine séparément chacun des groupes désignés, le pourcentage des employés autochtones qui gagnent 50 000 \$ ou plus est passé de 26,7 p. 100 à 36,1 p. 100, celui des personnes handicapées de 32,1 p. 100 à 39,5 p. 100 et celui des membres des minorités visibles de 38,3 p. 100 à 44,4 p. 100. Le nombre relativement élevé d'employés appartenant à une minorité visible qui gagnent 50 000 \$ ou plus est attribuable en grande partie à leur présence marquée dans la catégorie scientifique et professionnelle.

Embauche

Les tableaux 8 à 10 illustrent le nombre de personnes embauchées dans la fonction publique fédérale. Ils indiquent combien de personnes se sont ajoutées à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 2001 et le 31 mars 2002. Ces chiffres comprennent les employés nommés pour une période indéterminée, les étudiants, les employés occasionnels et les autres personnes nommées pour une période de trois mois ou moins dont la durée d'emploi a été prolongée (voir les notes techniques présentées plus loin dans le présent chapitre).

Comparativement à l'an dernier, seul le pourcentage des membres des minorités visibles par rapport à l'ensemble des personnes embauchées, est en progression de 8,1 p. 100 pour l'année précédente à 10,0 p. 100 cette année. Les femmes continuent de représenter la majorité des personnes embauchées, soit 56,8 p. 100, par rapport à 57,8 p. 100 l'an dernier. Les personnes handicapées représentent 2,8 p. 100 des nouveaux employés par rapport à 3,1 p. 100 l'an dernier et les Autochtones, 4,5 p. 100 par rapport à 4,6 p. 100 l'an dernier.

Bien qu'on ait observé des hausses dans les autres catégories au fil des années, c'est de femmes embauchées dans la fonction publique fédérale (42,7 p. 100 en 2001-2002). En outre, près de 8 nouveaux employés sur 10 dans cette catégorie sont des femmes pourcentage des femmes embauchées dans la catégorie scientifique et professionnelle a légèrement augmenté depuis un an (passant de 11,9 p. 100 à 13,1 p. 100), et celui des femmes embauchées dans la catégorie scientifique et professionnelle a légèrement augmenté depuis un an (passant de 11,9 p. 100 à 13,1 p. 100), et celui des femmes embauchées dans la catégorie de la direction (venant de l'extérieur de la fonction publique) est passé de 34,1 p. 100 l'an dernier à 42,5 p. 100 en 2001-2002.

La plupart des personnes entrant dans la fonction publique fédérale sont nommées pour une période déterminée, bien que cette proportion ait diminué au cours des dernières années (passant de 76,3 p. 100 l'an dernier et de 79,7 p. 100 il y a deux ans à 71,4 p. 100 en 2001-2002). Par contre, la proportion des nouveaux employés qui sont nommés pour en 2001-2002).

À l'exclusion des territoires, le Manitoba (10,7 p. 100) et la Saskatchewan (12,1 p. 100) sont les provinces où l'on trouve le plus grand nombre d'employés autochtones dans la fonction publique fédérale. Le Québec, à l'exclusion de la région de la capitale nationale (1,4 p. 100) et le Mouveau-Brunswick (2,1 p. 100) ont les taux les plus faibles d'employés autochtones. En ce qui a trait à la représentation des personnes handicapées à l'extérieur de la région de la capitale nationale, les taux varient entre le Munavut (2,1 p. 100) et l'Ontario (7,1 p. 100). Comme dans le cas des Autochtones, la répartition des minorités visibles selon la région de travail varie considérablement. Au sommet de l'échelle, une fois de plus, la Colombie-Britannique affiche un taux de 11,4 p. 100 de l'année précédente, c'est Terre-Neuve et Labrador qui occupe le dernier rang, avec l'année précédente, c'est Terre-Neuve et Labrador est la seule province où la représentation de chacun des groupes désignés est inférieure à 1 p. 100. Avec un taux de 29,7 p. 100, le Munavut affiche le pourcentage le plus élevé d'employés autochtones, en hausse de l'Appoint de pourcentage par rapport à l'an dernier.

Répartition selon la rémunération

Le tableau 7 présente la répartition des groupes désignés selon la rémunération au 31 mars 2002. Les quatre groupes désignés affichent une légère augmentation du pourcentage d'employés gagnant 50 000 \$ ou plus.

La proportion des fonctionnaires fédéraux gagnant 50 000 \$ ou plus s'est accrue de 8,1 points de pourcentage pour atteindre 45,2 p. 100. Le pourcentage des femmes gagnant 50 000 \$ ou plus est passé de 25,9 p. 100 l'an dernier et de 22,3 p. 100 il y a femmes et les hommes demeure semblable à celui observé l'an dernier. Le pourcentage des hommes qui gagnent 50 000 \$ ou plus a également augmenté, passant de 49,4 p. 100 à 58,3 p. 100. Il existe donc une différence de 25 points de pourcentage entre les hommes et les femmes, ce qui équivant à la différence observée en 2000-2001. Par rapport à l'ensemble des employés, le pourcentage de femmes gagnant 50 000 \$ ou plus par rapport plus est passé de 36,3 p. 100 l'an dernier et de 24,7 p. 100 il y a six ans à 38,7 p. 100 en 2001-2002. Le pourcentage des employés qui gagnent 50 000 \$ ou plus par rapport de 2,6 p. 100 à 3,0 p. 100 pour les employés autochtones, de 4,4 p. 100 à 4,6 p. 100 pour les personnes handicapées et enfin, de 6,3 p. 100 à 6,7 p. 100 pour les membres des la passe des personnes handicapées et enfin, de 6,3 p. 100 à 6,7 p. 100 pour les membres des minorités visibles.

Répartition selon la région de travail

Le tableau 6 et la figure 11 présentent des données sur la répartition des fonctionnaires fédéraux selon la région de travail. La concentration la plus forte est enregistrée dans la région de la capitale nationale, où on trouve plus de 64 000 employés ou 40,8 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, ce qui représente une légère hausse par rapport à l'an dernier (39,4 p. 100). Le pourcentage de femmes (42,9 p. 100) et de membres des minorités visibles (43,4 p. 100) dans la région de la capitale nationale est légèrement plus élevé que dans l'ensemble de la fonction publique. Plus des deux tiers des Autochtones travaillent à l'extérieur de la région de la capitale nationale.

Si l'on exclut la région de la capitale nationale, c'est l'Ontario qui compte le plus grand nombre d'employés des quatre groupes désignés. La province où le nombre de femmes est le plus élevé est l'Île-du-Prince-Édouard (6 sur 10). Le tiers des employés qui travaillent à l'étranger sont des femmes. Cette proportion est demeurée la même que l'an dernier.

Figure 11 Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail (%)

Se	minorités visible	handicapées	Autochtones	Femmes	
	۷,0	6'8' /	8,8	4'04	erre-Neuve et Labrador
	3,1	۷'9	2,4	9,19	e-du-Prince-Édouard
	9'₺	6,2 6,2	5,4	6'68	ouvelle-Écosse
	0,1	9't	-5,15	9,23	ouveau-Brunswick
	0'9	0'7	5.2,8	7,53	nébec
	9'8	6'9	8,5	9'79	oinatin
	Z'9	6'9	€ 7,01 €	1,68	adotina
	5'8	0'9	12,1	9,23	askatchewan
	79	2,8	0,7	8,53	perta
	p '11	9'9	9'7	0,84	olombie-Britannique
	9'1	Þ 'Þ	0,71	0'89	nkon
	3'2	5,6	55,3	9'79	teauO-broM ub seriotime
	L'+	2,1 💨 💝	267	0,13	unavut

On a recensé 18 ministères et organismes (deux de plus que l'an dernier) qui ne comptent qu'un seul ou aucun employé autochtone. La plupart des petits ministères et organismes, 12 comptent 30 employés ou moins. Parmi ces petits ministères et organismes, 12 comptent 30 employés ou moins.

Parmi les ministères et organismes qui comptent de 100 à 1 000 employés, c'est à la Commission canadienne des droits de la personne et au Bureau du chef de cabinet du Gouverneur général qu'on trouve le pourcentage le plus élevé de personnes handicapées (12,1 p. 100 et 8,7 p. 100 respectivement). Parmi les ministères et organismes qui comptent plus de 1 000 employés, c'est à Développement des ressources humaines personnes handicapées est le plus élevé, soit 7,9 p. 100 et 7,0 p. 100 respectivement. Les 13 ministères et organismes qui n'emploient aucun employé handicapé ont tous un effectif de moins de 100 employés.

Sept ministères – Développement des ressources humaines Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Santé Canada, le ministère de la Défense nationale, Citoyenneté et Immigration Canada, Statistique Canada et Service correctionnel Vanada – emploient à eux seuls 56,8 p. 100 des employés membres d'une minorité visible, comparativement à 54,9 p. 100 de tout l'effectif de la fonction publique fédérale. Chacun de ces ministères employé sur six appartenant à une minorité visible est à l'emploi de Développement des ressources humaines Canada, où ces employés représentent de Développement des ressources humaines Canada, où ces employés représentent Immigration Canada vient en tête des grands ministères pour ce qui est du taux de Immigration (13,6 p. 100 par rapport à 12,8 p. 100 l'an dernier, Citoyenneté et Canada. Parmi les ministères et organismes qui comptent moins de 1 000 employés, la Commission de l'immigration et du statut de réfugié enregistre le pourcentage le plus élevé d'employés appartenant à une minorité visible (21,2 p. 100) et ce, pour la quatrième année consécutive.

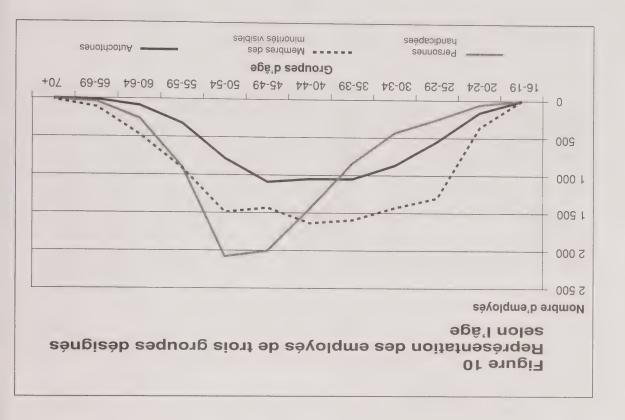
Répartition selon les ministères et organismes

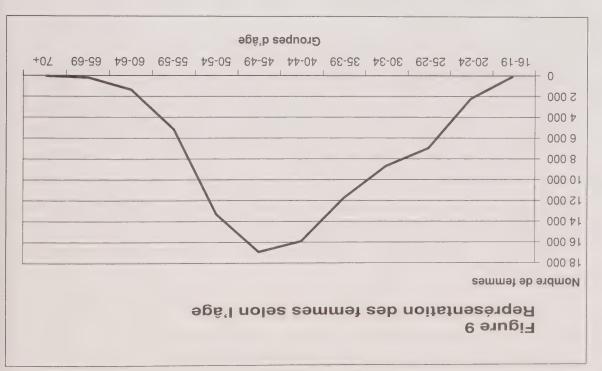
À la lecture du tableau 5, on peut voir que la plupart des ministères et organismes ont connu une augmentation de leur effectif, suivant la tendance amorcée en 1998-1999. Agriculture et Agroalimentaire Canada est le seul des 18 grands ministères et organismes (comptant 3 000 employés ou plus) qui a vu diminuer le nombre total de ses employés. C'est le ministère de la Justice Canada qui a connu l'augmentation la plus marquée de son effectif : il compte maintenant 4 239 employés, soit une hausse de 16,3 p. 100, comparativement à 3 646 employés l'an dernier.

La proportion de femmes dans chacun des grands ministères et organismes est demeurée à peu près la même. Encore une fois, les ministères et organismes où la représentation des femmes est la plus élevée sont la Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires) et Développement des ressources humaines Canada, où les femmes représentent environ 8 employés sur 10 et 7 employés sur 10 respectivement. Comme il est indiqué dans les rapports précédents, le ministère où la représentation des femmes est la moins élevée est Pêches et Océans Canada, qui a connu de faibles augmentations au cours des deux dernières années (29,8 p. 100 cette année par rapport à 28,5 p. 100 il y a un an a augmenté de près de 900, que l'augmentation du nombre de femmes a été la plus marquée (584) par rapport à l'an dernier. Le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international a connu la hausse la plus importante en points de pourcentage Commerce international a connu la hausse la plus importante en points de pourcentage (1,6), les femmes représentant maintenant 48 p. 100 de son effectif.

Comme ce fut le cas l'an dernier, presque 63 p. 100 des employés autochtones étaient à l'emploi de cinq ministères et organismes – Affaires indiennes et du Nord Canada, Senté Service correctionnel Canada, Développement des ressources humaines Canada, Santé Canada et le ministère de la Défense nationale – comparativement à près de 60 p. 100 l'an dernier.

Depuis le premier rapport annuel, Affaires indiennes et du Nord Canada est demeuré le ministère où le taux d'employés autochtones est le plus élevé, soit 29,9 p. 100 par rapport à 29,2 p. 100 il y a un an. Ce taux est plus de quatre fois supérieur au taux observé à Santé Canada, qui s'est classé au deuxième rang avec 7,2 p. 100. Service correctionnel Canada a remplacé Développement des ressources humaines Canada au deuxième rang pour ce qui est du nombre d'employés autochtones dans son effectif, soit 862 comparativement à 1 117 à Affaires indiennes et du Nord Canada.





La représentation des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles dans la catégorie de la direction a augmenté depuis le rapport de l'an dernier. Cette année, elle s'établit à 2,5 p. 100, 4,1 p. 100 et 3,8 p. 100 respectivement, soit une hausse par rapport à 2,0 p. 100, 3,5 p. 100 et 3,4 p. 100 en 2001.

Répartition selon l'âge

Le tableau 4 illustre la répartition des groupes désignés selon l'âge en 2001-2002, par catégorie professionnelle. Dans la fonction publique fédérale, l'âge moyen est demeuré à peu près le même au cours des dernières années, soit 43,4 ans.

Le pourcentage des employés de 45 ans et plus a légèrement diminué et s'établit actuellement à 47,9 p. 100 par rapport à 48,3 p. 100 l'an dernier. Cependant, tous les groupes désignés ont vu augmenter le nombre de leurs membres âgés de 45 ans et plus, à l'exception des membres des minorités visibles. Près des deux tiers des personnes handicapées sont âgés de 45 ans ou plus. C'est dans ce groupe désigné que l'âge moyen est le plus élevé (46,5 ans), tandis que les Autochtones ont l'âge moyen le moins élevé (41,1 ans).

Pour ce qui est de l'écart entre les hommes et les femmes, la tendance amorcée il y a plusieurs années se poursuit, alors que la moitié des hommes sont âgés de 45 ans et plus, comparativement à 4 sur 10 pour les femmes. Cette année, le pourcentage des femmes dans ce groupe d'âge a augmenté de 1,5 p. 100 pour s'établir à 44,8 p. 100, comparativement à 54 p. 100 pour les hommes. L'âge moyen des femmes est de 42,4 ans, soit un an de moins que la moyenne générale et deux ans de moins que les hommes (44,4 ans).

En ce qui concerne les autres groupes désignés, le pourcentage d'employés autochtones âgés de 45 ans et plus a augmenté de 1,0 p. 100 pour atteindre 38,5 p. 100 de tous les employés autochtones. Le pourcentage d'employés handicapés appartenant à la même catégorie d'âge a continué d'augmenter depuis 1993-1994, alors qu'il s'établissait à 45 p. 100. Actuellement, ce pourcentage est de 63,6 p. 100 par rapport à 61,8 p. 100 âgés de 45 ans ou plus a diminué de 2,5 p. 100 depuis un an (43,7 p. 100 par rapport à 61,2 p. 100). L'âge moyen des employés appartenant à une minorité visible, soit 42 ans, a légèrement diminué depuis l'an dernier (42,6 ans).

Par rapport à l'an dernier, le nombre d'employés qui font partie de l'effectif pour une période déterminée de trois mois ou plus est demeuré essentiellement le même, soit 23 107 par rapport à 23 009, ou 14,6 p. 100 de l'effectif total (lequel comprend les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers). Depuis plusieurs années, la majorité des employés nommés pour une période déterminée – plus des trois quarts, en baisse par rapport à l'an dernier (8 sur 10) – appartiennent à un groupe désigné; cette année, 60,4 p. 100 sont des femmes, ce qui représente une baisse de plus de 10 points de pourcentage par rapport à l'an dernier.

Répartition selon la catégorie professionnelle

Dans l'ensemble, le taux d'employés appartenant à la catégorie de la direction s'établit à 2,5 p. 100, soit une légère hausse par rapport à l'année précédente (2,4 p. 100). Dans cette catégorie professionnelle, près d'une personne sur trois est une femme (32 p. 100), en hausse par rapport à l'année précédente (30 p. 100) et près du double du pourcentage observé dans le premier rapport annel.

Parmi les autres catégories professionnelles, c'est la catégorie scientifique et professionnelle qui enregistre la plus forte croissance (9,7 p. 100 ou 1 865 employés), suivie de la catégorie de l'administration et du service extérieur (9,0 p. 100 ou 5 209 employés), de la catégorie technique (4,9 p. 100 ou 794 employés), de la catégorie technique (4,9 p. 100 ou 794 employés), de la catégorie de l'exploitation (0,6 p. 100 ou 116 employés) et de la catégorie du soutien administratif de l'exploitation (0,6 p. 100 ou 116 employés) et de la catégorie du soutien administratif (en baisse de près de 200 employés ou de 0,6 p. 100).

Plus de la moitié des femmes (56,3 p. 100 par rapport à 53,6 p. 100 l'an dernier) appartiennent à la catégorie de la direction, à la catégorie scientifique et professionnelle et à la catégorie de l'administration et du service extérieur est encore celle qui regroupe le plus grand nombre de femmes dans la fonction publique fédérale (44,8 p. 100 de l'ensemble des femmes), soit 9 000 de plus que la catégorie du soutien administratif (33,8 p. 100). Environ 1,5 p. 100 des femmes de la fonction publique fédérale appartenaient à la catégorie de la direction, soit un taux bien inférieur à celui des hommes (3,5 p. 100) et de l'ensemble des employés (2,5 p. 100).

en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, les taux estimatifs de disponibilité au sein de la population active sont fondés sur le nombre de citoyens groupes professionnels de la fonction publique fédérale. En mars 2002, dans l'affaire confirmé la constitutionnalité des dispositions de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique relatives à la citoyenneté. La Cour a reconnu l'importance de la politique du Canada en matière de citoyenneté. La Cour a reconnu l'importance de la politique du une telle préférence. Les taux estimatifs de dispositions législatives permettant d'accorder une telle préférence. Les taux estimatifs de disponibilité des minorités visibles dans la fonction publique sont moins élevés qu'au sein de la population active en général parce que le calcul des indicateurs tient compte de la préférence fondée sur la citoyenneté.

Répartition selon le sexe

Le tableau 2 illustre la répartition selon le sexe des employés de la fonction publique fédérale au 31 mars 2002. Les données révèlent que la représentation des femmes appartenant également à un autre groupe désigné, qui était de 15,5 p. 100 il y a un an, s'établit maintenant à 16,5 p. 100 de l'ensemble des femmes. Des hausses ont été enregistrées dans deux regroupements : le pourcentage de femmes appartenant à une minorité visible est passé de 6,2 p. 100 il y a un an, à 7,0 p. 100, tandis que la proportion de femmes autochtones a légèrement augmenté, passant de 4,3 p. 100 à 4,5 p. 100. Le pourcentage de femmes handicapées est demeuré stable à 5,0 p. 100.

Plus de 60 p. 100 des employés autochtones sont des femmes. C'est également le cas des employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée. La représentation selon le sexe est plus équilibrée dans le cas des personnes handicapées, dont la moitié exactement sont des femmes, et des membres des minorités visibles, où la représentation des femmes atteint 53,5 p. 100.

Répartition selon le type d'emploi

Le tableau 2 présente la répartition par type d'emploi. La proportion des employés nommés pour une période indéterminée a été légèrement plus élevée qu'au cours des années précédentes, s'établissant à 85,0 p. 100 par comparaison avec 83,9 p. 100 en indéterminée chez les personnes appartenant à des groupes désignés : 82,9 p. 100 pour les femmes, 83,6 p. 100 pour les employés autochtones, 90,6 p. 100 pour les personnes handicapées et 81,5 p. 100 pour les employés appartenant à une minorité visible. Dans tous les cas, les taux sont supérieurs à ceux de l'an dernier.

REPRÉSENTATION GLOBALE

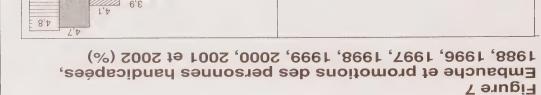
Les figures 1 à 4 illustrent la représentation de chacun des groupes désignés par rapport à leur disponibilité au sein de la population active (voir les notes techniques présentées à la fin du présent chapitre). Ces diagrammes, ainsi que les figures 5 à 8 et le tableau 1, présentent également des données historiques sur chacun des quatre groupes désignés pour mieux marquer les progrès qu'a réalisés la fonction publique au cours des 15 dernières années.

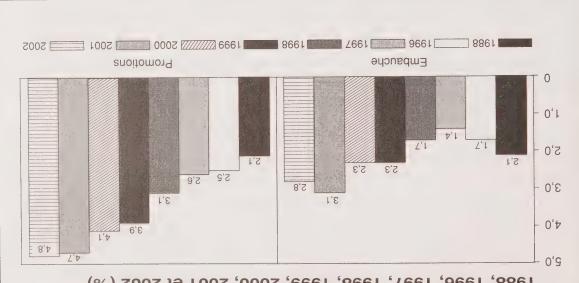
Voici les taux de représentation actuels dans la fonction publique fédérale par rapport aux dernières estimations sur la disponibilité au sein de la population active :

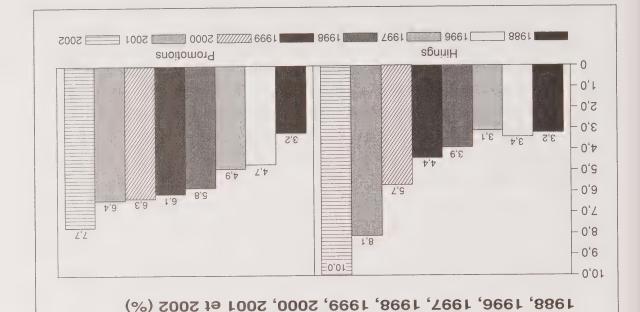
- pour trois des quatre groupes désignés les femmes (52,5 p. 100), les personnes handicapées (5,3 p. 100) et les Autochtones (3,8 p. 100) les taux de représentation sont supérieurs à leurs taux de disponibilité au sein de la population active, soit 48,7 p. 100, 4,8 p. 100 et 1,7 p. 100 respectivement;
- la sous-représentation des personnes appartenant à une minorité visible persiste. On observe un écart de 1,9 point de pourcentage entre leur représentation (6,8 p. 100) et leur disponibilité au sein de la population active, qui est établie à 8,7 p. 100 pour les besoins de la fonction publique. Cet écart s'est toutefois atténué par rapport à l'année précédente, alors qu'il s'établissait à 2,6 points de pourcentage.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi prévoit l'utilisation d'indicateurs de disponibilité au sein de la population active pour déterminer si une organisation est représentative ou non. Ces indicateurs sont tirés du Recensement du Canada de 1996, et de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA) de 1991, pour ce qui est des personnes handicapées. Une nouvelle enquête intitulée Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA), a été réalisée à l'automne 2001. Les données du Recensement de 2001 et de cette enquête permettront de mettre à jour les indicateurs de disponibilité de tous les groupes désignés en 2003.

Les taux estimatifs de disponibilité nous permettent de brosser un tableau de la population active canadienne, laquelle compte toutes les personnes âgées de 15 ans ou plus ayant travaillé à un moment ou l'autre au cours des 16 mois précédant le Recensement du Canada de 1996 (pour les femmes, les Autochtones et les membres des minorités visibles) ou des cinq années précédant l'ESLA de 1991 (pour les personnes handicapées). Étant donné la préférence accordée aux citoyens canadiens personnes handicapées). Étant donné la préférence accordée aux citoyens canadiens en ce qui concerne les décisions d'embauche prises dans le cadre des concours publics, en ce qui concerne les décisions d'embauche prises dans le cadre des concours publics,

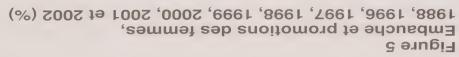


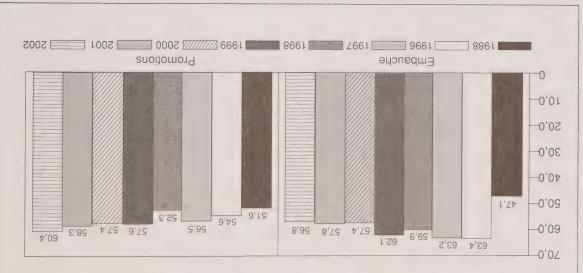




Embauche et promotions des minorités visibles,

Figure 8





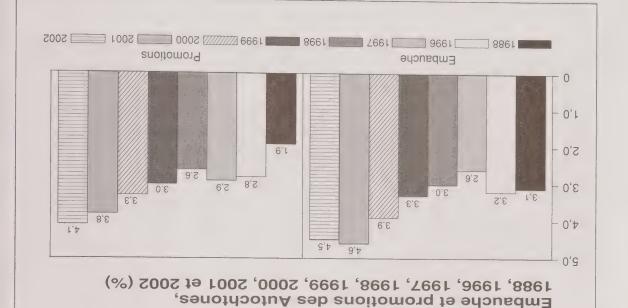


Figure 6

MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES (suite)

- Les employés membres des minorités visibles ont reçu 7,7 p. 100
 des promotions, ce qui est supérieur à leur représentation interne
 de 6,8 p. 100.
- Les membres des minorités visibles représentent 5,7 p. 100 des départs d'employés nommés pour une période indéterminée, soit environ la même proportion qu'il y a un an.

Représentation des minorités visibles,

Figure 4

• Parmi les grands ministères et organismes, Citoyenneté et Immigration Canada, ainsi que Santé Canada, ont employé le taux le plus élevé de membres des minorités visibles, soit 13,6 p. 100 et 11,4 p. 100 respectivement, en comparaison de 12,8 p. 100 et 10,1 p. 100 il y a un an. La Commission de l'immigration et du statut de réfugié a eu le pourcentage le plus élevé, soit 21,2 p. 100.

1988 1989 1990 1991 1992 1993 1994 1995 1996 1995 1999 2000 2001 2002

MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES

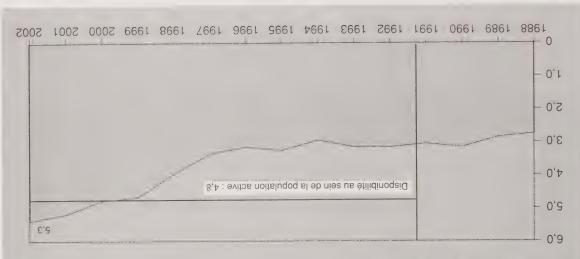
- Les membres des minorités visibles représentent 6,8 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale à la fin de mars 2002, soit une hausse de plus d'un demi-point de pourcentage, la plus importante hausse annuelle observée jusqu'à maintenant.
- Huit employés sur dix appartenant à ce groupe occupent des postes de durée indéterminée, soit la même proportion que l'an dernier.
- Un peu plus de 21 p. 100 de membres des minorités visibles se trouvent dans la catégorie scientifique et professionnelle. Six employés sur dix appartiennent au groupe Économique, sociologie et statistique (ES), au groupe Génie et arpentage (EN), au groupe Recherche scientifique (SE) et au groupe Droit (LA). Ces groupes représentent plus de la moitié de tous les employés de la catégorie scientifique et professionnelle.
- Quarante-trois pour cent des membres des minorités visibles travaillent dans la région de la capitale nationale, soit un peu plus que l'an dernier et à peu près la même proportion que pour tous les employés.
- Les membres des minorités visibles représentent 10 p. 100 pour cent des nouveaux employés, soit une hausse appréciable par rapport au taux observé il y a un an (8,1 p. 100) et l'année précédente (5,7 p. 100).
- Les membres des minorités visibles représentent 12,3 p. 100 de tous les nouveaux employés nommés pour une période indéterminée; un an plus tôt, ce pourcentage était de 11,5 p. 100.
- Plus de la moitié des nouveaux employés appartenant à une minorité visible sont entrés dans la catégorie scientifique et professionnelle ou dans la catégorie de l'administration et du service extérieur; près du tiers d'entre eux ont été recrutés dans la catégorie du soutien administratif.



PERSONNES HANDICAPÉES

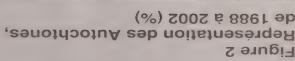
- La représentation des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale s'établit à 5,3 p. 100, ce qui représente une légère augmentation par rapport à 5,1 p. 100 il y a un an et à 4,7 p. 100 un an plus tôt.
- Neuf personnes handicapées sur dix occupent des postes de durée indéterminée.
- Un employé handicapé sur quatre a été nommé pour une période indéterminée, ce qui représente une amélioration par rapport au rapport de 1 sur 5 observé l'an dernier et de 1 sur 6 observé un an plus tôt.
- Les trois quarts des personnes handicapées ont été engagés dans la catégorie du soutien administratif et celle de l'administration et du service extérieur. Il y a un an, ce taux était de 8 sur 10.
- Les employés handicapés ont obtenu 4,8 p. 100 des promotions;
 ce pourcentage est sensiblement le même que celui de l'an dernier.
- Bien plus de la moitié (57 p. 100) des personnes handicapées qui ont quitté la fonction publique fédérale étaient des employés nommés pour une période indéterminée, ce qui représente une diminution par rapport à l'an dernier (60 p. 100).
- Parmi les grands ministères et organismes, Développement des ressources humaines Canada (DRHC) est encore celui qui emploie le plus grand nombre de personnes handicapées, soit 7,9 p. 100.
 Cette proportion a toutefois diminué depuis l'an dernier, alors qu'elle s'établissait à 8,2 p. 100.

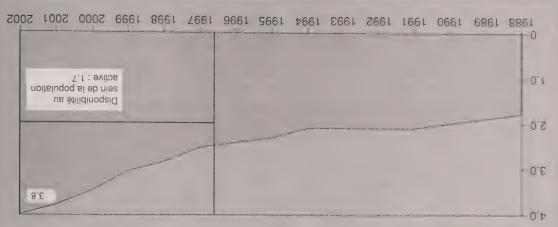
Figure 3 Représentation des personnes handicapées, de 1988 à 2002 (%)



AUTOCHTONES (suite)

- La plupart des employés autochtones (environ 7 sur 10) travaillent
 à l'extérieur de la région de la capitale nationale. Ce taux n'a pas
 changé depuis l'an dernier.
- Les employés autochtones ont reçu 4,1 p. 100 des promotions, soit une augmentation par rapport à 3,8 p. 100 l'an dernier et à 3,3 p. 100 un an plus tôt.
- Plus du tiers des Autochtones qui ont quitté la fonction publique fédérale étaient des employés nommés pour une période indéterminée; ce taux est semblable à celui de l'an dernier.
- Affaires indiennes et du Nord Canada (AINC) demeure le ministère qui emploie le plus grand nombre d'Autochtones (1 117). Ce nombre représente toutefois moins de 20 p. 100 des Autochtones à l'emploi de la fonction publique. Cela signifie que quatre employés autochtones sur cinq travaillent dans d'autres ministères.

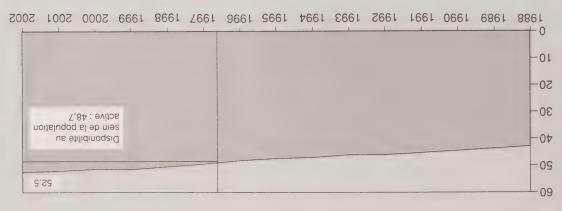






FEMMES (suite)

Figure 1 Représentation des femmes, de 1988 à 2002 (%)

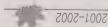


AUTOCHTONES

- Les Autochtones forment 3,8 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, soit une légère amélioration par rapport au taux de 3,6 p. 100 au 31 mars 2001.
- Les Autochtones représentent 4,5 p. 100 des nouveaux employés dans la fonction publique fédérale. Ce taux est semblable à celui observé il y a un an (4,6 p. 100).
- La majorité des nouveaux employés autochtones de la fonction publique fédérale sont encore embauchés principalement pour les catégories du soutien administratif (37,2 p. 100) ou de l'administration et du service extérieur (31,6 p. 100). Les données enregistrées pour chacune de ces catégories sont plus élevées qu'il y a un an.
- Au cours des dernières années, on a observé une hausse considérable de la proportion d'Autochtones qui ont été embauchés comme employés nommés pour une période indéterminée (34 p. 100 cette année par rapport à 24,3 p. 100 il y a un an et à 17 p. 100 l'année précédente).

FEMMES (snite)

- La proportion de femmes dans la catégorie de la direction continue de s'améliorer et s'établit à 32 p. 100, en hausse par rapport à 30 p. 100 l'an dernier et à 28,4 p. 100 il y a deux ans.
- La représentation des femmes dans la catégorie scientifique et professionnelle a également continué d'augmenter, passant de 37,8 p. 100 l'an dernier à 38,9 p. 100.
- La proportion de femmes appartenant aussi à un autre groupe désigné (par exemple, les femmes autochtones) est passée de 15,5 p. 100 l'an dernier à 16,5 p. 100 en 2001-2002.
- La plupart (6 sur 10) des personnes recrutées dans la fonction publique fédérale étaient des femmes. Cette proportion est demeurée la même depuis plusieurs années. Des progrès ont été réalisés au chapitre de l'embauche des employés nommés pour une période indéterminée (dont plus du quart sont maintenant des femmes) par rapport aux employés nommés pour une période déterminée.
- La proportion de femmes qui sont entrées à l'emploi de la fonction publique dans la catégorie du soutien administratif continue de diminuer (moins de la moitié à présent), bien que cette catégorie demeure le principal point d'entrée. Près de 30 p. 100 des femmes ont été recrutées dans la catégorie de l'administration et du service extérieur. Près de la moitié (49 p. 100) des personnes recrutées dans la catégorie scientifique et professionnelle étaient des femmes.
- Les femmes ont reçu 6 promotions sur 10, soit une proportion semblable à celle de l'an dernier.
- Comme c'est le cas depuis plusieurs années, parmi les grands ministères, la Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires) est celui qui emploie le plus grand nombre de femmes, soit 77,6 p. 100.



CHAPITRE 1 MESURER LE PROGRÈS: UN PORTRAIT STATISTIQUE DE L'ÉQUITÉ EN EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Les données indiquées dans le présent chapitre visent l'exercice allant du 1^{et} avril 2001 au 31 mars 2002. Plusieurs tendances intéressantes se sont manifestées au cours de cette période. Premièrement, la représentation globale des groupes désignés a continué d'augmenter. Deuxièmement, l'embauche a été supérieure à la disponibilité au sein de la population active pour trois groupes désignés, mais il faut souligner que les données concernant la disponibilité remontent à 1996. Dans le cas des personnes handicapées, l'embauche a été inférieure à la disponibilité au sein de la population active, établie à partir des données de l991. Troisièmement, les progrès se sont poursuivis au chapitre des promotions obtenues par les membres des groupes désignés au sein de la fonction publique fédérale. Enfin, si l'on compare les données contenues dans ce dixième rapport annuel au Parlement sur l'équité en emploi à celles du premier (pour l'exercice l1992-1993), on constate que la situation des membres des groupes désignés s'est considérablement améliorée.

Points saillants des statistiques sur l'équité en emploi pour 2001-2002

LEWWER

- La représentation globale des femmes a continué de s'améliorer.

 Les femmes représentent maintenant 52,5 p. 100 de l'effectif, soit un peu plus que l'an dernier (52,1 p. 100). Par comparaison, le taux observé il y a dix ans était de de 46,1 p. 100.
- Le nombre de femmes nommées pour une période indéterminée a légèrement augmenté, passant de 50,5 p. 100 l'an dernier à 51,2 p. 100 cette année. La proportion de femmes chez les employés nommés pour une période déterminée, qui est demeurée stable à 6 sur 10 (60,4 p. 100), est sensiblement la même que les années précédentes. Un peu plus du tiers (35,7 p. 100) des employés saisonniers sont des femmes, soit une baisse par rapport à l'an dernier (environ 40 p. 100).



La Loi sur l'équité en matière d'emploi précise que « Cinq ans après l'entrée en vigueur de la présente loi, et à la fin de chaque période ultérieure de cinq ans, un comité de la Chambre des communes désigné ou établi par elle à cette fin procède à un examen complet des dispositions et de l'application de la présente loi ainsi que de leur effet. »

Le Parlement a donc un rôle précis à jouer, celui d'assurer l'efficacité de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. C'est un rôle qui continuera sans doute à avoir une incidence considérable sur la mise en œuvre de l'équité en emploi dans la fonction publique du Canada et les autres employeurs de compétence fédérale. Les rapports qui ont été présentés par le passé au Parlement conformément à la Loi, ainsi que le présent rapport, aident ce dernier à remplir ce rôle.

En décembre 2001, le Comité permanent de la Chambre des communes chargé du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées entreprenait un examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Pendant son examen y compris des représentants du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, de la Qommission de la fonction publique du Canada et de plusieurs ministères. Il a conclu que la législation est efficace même si des améliorations s'imposent en ce qui a trait à certains aspects importants de sa mise en application. La Loi continue donc d'offrir un cadre législatif solide pour assurer l'égalité et l'équité en emploi dans les lieux de travail de compétence fédérale.



Le chapitre 4 fait le point encore une fois cette année sur le rôle de direction du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et sur certains des partenariats qu'il a développés ou renforcés afin de réaliser l'équité en emploi dans la fonction publique du Canada. Nous y présentons également certains des outils qui ont été conçus grâce à ces partenariats fructueux, ainsi que les diverses façons dont les ministères abordent la mise en œuvre de l'équité en emploi.

Enfin, nous concluons avec certains des défis qu'il nous faudra relever, ainsi que les mécanismes dont nous prévoyons nous servir pour y parvenir, à mesure que nous nous efforcerons d'inculquer une culture organisationnelle qui favorise davantage la diversité.

La mise en œuvre de l'équité en emploi dans la fonction publique du Canada : Bilan statistique d'une décennie

Lorsque le premier rapport annuel a été déposé au Parlement, les femmes représentaient 46,1 p. 100 de l'effectif, les Autochtones, 2,0 p. 100, les personnes handicapées, 3,1 p. 100 et les membres des minorités visibles, 3,8 p. 100. Les taux de représentation actuels sont les suivants : femmes, 52,5 p. 100; Autochtones, 3,8 p. 100; personnes handicapées, 5,3 p. 100; membres des minorités visibles, 6,8 p. 100. Au sein du groupe de la direction, qui ne comptait plus que 3 901 membres en 2001-2002 comparativement à 4 155 en 1992-1993, la représentation des groupes désignés s'est accrue de la façon suivante : dans le cas des femmes, elle est passée de 17,6 p. 100 à 32,0 p. 100, des Autochtones, de 1,1 p. 100 à 2,5 p. 100, des personnes handicapées, de 1,9 p. 100 à 4,1 p. 100, alors que dans le cas des personnes appartenant à une minorité visible, elle est passée de 2,4 p. 100 à 3,8 p. 100. Les progrès ont été énormes à certains égards, elle est passée de 2,4 p. 100 à 3,8 p. 100. Les progrès ont été énormes à certains égards, et beaucoup plus lents à d'autres.

Lorsque la nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi a été adoptée en 1995, la fonction publique fédérale est devenue assujettie à ses dispositions et a dû s'acquitter d'obligations semblables à celles des employeurs du secteur privé de compétence fédérale. Le fondement et le cadre juridique solides alors mis en place ont sans aucun doute amené la fonction publique à améliorer son rendement à l'égard de l'équité en emploi. Toutefois, comme il a été mentionné dans le dernier rapport, d'autres facteurs y ont contribué, comme il a été mentionné dans le dernier rapport, d'autres facteurs y de l'équité en emploi et le fait que l'équité en emploi est maintenant reconnue par de l'équité en emploi et le fait que l'équité en emploi est maintenant reconnue par plusieurs comme une bonne chose, en pratique autant qu'en principe. En supprimant les obstacles à la participation entière et équitable des membres des groupes désignés et en corrigeant les désavantages qu'ils subissent sur le plan de l'emploi, les organisations sont en mesure de tirer profit du large éventail de compétences, de talents, d'expériences et de perspectives qu'offre la société canadienne.

Des progrès considérables ont été accomplis sur le plan de l'équité en emploi depuis le dépôt du premier rapport au Parlement. Et tout porte à croire que ces progrès se poursuivront. Notre initiative Faire place au changement et les progrès réalisés à ce jour montrent que nous sommes en passe de surmonter notre obstacle le plus coriace : la sous-représentation des membres des minorités visibles. La fonction publique est également parvenue à augmenter sensiblement la représentation des femmes, des également parvenue à augmenter sensiblement la représentation des femmes, des catégories et des personnes handicapées, en général aussi bien que dans les diverses catégories professionnelles et aux différents niveaux de ces catégories.

Comme l'exige la Loi sur l'équité en matière d'emploi, adoptée en 1995, le chapitre l présente un tableau statistique de la situation pour la période visée par le présent rapport, soit du let avril 2001 au 31 mars 2002. Il y est fait état encore une fois des améliorations apportées en ce qui concerne la représentation, l'embauche, l'avancement et le maintien en poste des personnes appartenant aux groupes désignés. Le lecteur y trouvera aussi des données historiques qui l'aideront à suivre les progrès accomplis depuis la présentation du premier rapport au Parlement.

Au chapitre 2, nous traitons des résultats du PMPEE. Ce programme quadriennal a été la principale source de financement des mesures et initiatives visant à appuyer l'équité en emploi dans la fonction publique. Il a contribué au renforcement de la capacité des ministères et organismes fédéraux de réaliser l'équité en emploi, facilité la mise en application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et appuyé les changements culturels nécessaires pour bâtir une fonction publique représentative et inclusive. Son héritage est présent dans toutes les régions et dans de nombreux ministères, qu'il s'agisse des mesures et programmes novateurs instaurés afin d'améliorer la représentation et la participation des groupes désignés ou des réseaux établis par son entremise, notamment ceux qui ont été créés au sein des collectivités regroupant les membres des minorités visibles et les personnes handicapées.

Le chapitre 3 met en lumière les réalisations concernant le plan d'action de Faire place au changement, auquel le gouvernement du Canada a souscrit en juin 2000. Cette importante initiative témoigne de la ferme volonté du gouvernement de s'attaquer à la sous-représentation persistante des minorités visibles et d'accroître leur présence à la fonction publique fédérale. Depuis la mise en œuvre de cette initiative, des améliorations ont été observées sur le plan statistique; en effet, le nombre de minorités visibles au sein de la fonction publique s'est accru de plus de 3 000 personnes (près de visibles au sein de la fonction publique s'est accru de plus de 3 000 personnes (près de d'effort si nous voulons que la fonction publique atteigne les objectifs exposés dans le plan d'action.

Au cours de l'exercice, les ministères et les organismes ont continué d'améliorer leur rendement, et bon nombre de ceux qui ont été l'objet d'une vérification de la Commission canadienne des droits de la personne répondaient parfaitement à leurs obligations législatives. Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada n'a pas cessé de travailler en étroite collaboration avec ses partenaires afin de renforcer la capacité des institutions fédérales de satisfaire aux exigences de la Loi sur l'équité en

Les événements du 11 septembre ont mis à l'épreuve les valeurs que chérissent les Canadiens et, selon certains, ils ont ébranlé le fondement des efforts que nous déployons afin d'édifier une société plus inclusive et respectueuse. Dans les messages clairs et équilibrés qu'ils ont transmis par la suite, de nombreux administrateurs président de la Commission de la fonction publique, ont réaffirmé leur engagement en faveur de la diversité et de l'équité en emploi dans la fonction publique du Canada. Cet nationale telle que la fonction que la diversité est une richesse, qu'une institution engagement repose sur la conviction que la diversité est une richesse, qu'une institution nationale telle que la fonction publique du Canada, qui s'efforce d'offrir de façon exemplaire une vaste gamme de services à la population canadienne, se doit de refléter cette diversité, et que les valeurs auxquelles sont attachés les Canadiens et les cette diversité, et que les valeurs auxquelles sont attachés les Canadiens et les canadiennes sont suffisamment solides pour contrer l'intolérance, la méfiance

Un survol du rapport

et l'exclusion.

matière d'emploi.

En décembre 1992, le Parlement adoptait la Loi sur la réforme de la fonction publique, qui modifiait diverses lois fédérales, dont la Loi sur la gestion des finances publiques, et établissait le fondement juridique de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. Le cadre législatif exigeait que le président du Conseil du Trésor présente au Parlement chaque année un rapport sur la situation de l'équité en matière d'emploi pour l'exercice précédent. Comme l'indiquait le premier rapport présenté au Parlement, pour l'exercice précédent. Comme l'indiquait le premier rapport présenté au Parlement, pour l'exercice précédent. Comme l'indiquait le premier rapport présenté au Parlement, pour l'exercice précédent. Comme l'indiquait le premier rapport présenté au Parlement, pour personnes représentant largement la population canadienne [...] grâce à la diversité des expériences et des perspectives, la fonction publique devrait être mieux avisée et nos groupes désignés seront présents dans la fonction publique devrait être mieux avisée et ous les Canadiens et les Canadiennes sont traités équitablement et que personne ne doit se sentir exclu des rangs de la fonction publique fédérale.».

ИОТРОПИТЕРОИ

Voici le dixième rapport annuel au Parlement sur l'équité en emploi présenté par un président du Conseil du Trésor. L'exercice 2001-2002 marque plusieurs étapes importantes de la mise en œuvre de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale est du Canada. Cela fait maintenant plus de six ans que la fonction publique fédérale est assujettie à la Loi sur l'équité en matière d'emploi et au cours de cette période, la représentation des quatre groupes désignés, à savoir les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles s'est sensiblement accrue.

Dans le rapport annuel de l'an dernier, nous indiquions que, malgré nos réalisations au chapitre de la représentation, l'équité en emploi était toujours une question d'actualité. Il en est toujours ainsi. Nous sommes parvenus en effet au cours de la dernière décennie à améliorer considérablement la représentation et la participation des membres des groupes désignés à tous les niveaux de la fonction publique, ce dont nous sommes fiers, mais il reste encore beaucoup à faire avant que la fonction publique ne puisse prétendre être vraiment représentative et inclusive.

Le Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPEE), un programme temporaire qui a pris fin en mars 2002, avait été instauré en 1998 afin d'aider les ministères et les organismes fédéraux à s'acquitter de leurs obligations en matière d'équité en emploi. Pendant ces quatre années, le PMPEE a joué un rôle catalyseur en amenant progressivement les ministères à intégrer l'équité en emploi à leurs systèmes de planification des activités et des ressources humaines au lieu de considérer l'équité comme une exigence de plus à satisfaire, comme c'était souvent le cas auparavant.

L'exercice 2001-2002 aura aussi été la première année complète de mise en œuvre du plan d'action de Faire place au changement dans la fonction publique fédérale. Ce plan, conçu par le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale et approuvé par le gouvernement du Canada en juin 2000, proposait une stratégie pour corriger la sous-représentation chronique des minorités visibles dans la fonction publique.

Vers la fin de 2001-2002, nous mettions la dernière main à la Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale, élaborée conjointement par le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique du Canada. Cette politique fournit le cadre nécessaire pour créer et maintenir un milieu de travail inclusif et sans obstacles dans la fonction publique du Canada. Un tel milieu ne peut être que bénéfique pour tous.





Résumé et conclusion	\$6
Autochtones 93	86
Femmes 92	76
Membres des minorités visibles	76
Personnes handicapées	16
Tous les groupes désignés 90	06
Aperçu des initiatives et des outils adoptés par les ministères et les organismes	68
Chapitre 4 Des partenariats pour le progrès	83

08	Défis	
08	Évaluation de la situation Évaluation de la situation	
08	Visites dans les ministères	
64	Mesure des progrès	
8 <i>L</i>	Projets financés à l'aide du Fonds de soutien Faire place au changement – Équité en emploi	
9 <i>L</i>	Initiatives financées à l'aide du Fonds de soutien de Faire place au changement – Équité en emploi	
SL	Initiatives ministérielles	
tL	Initiatives liées à Faire place au changement	
IL	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
IL	De l'engagement à l'action De l'engagement à l'action	
07	Engagement: un vaste réseau	
69	Chapitre 3 Faire place au changement dans la fonction publique fédérale: un catalyseur du changement	
<i>L</i> 9	Réflexion sur les progrès réalisés	
<i>L</i> 9	Réseau d'aménagements pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale	
99	Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées – Équité en emploi	
99	Bureau des services de développement de carrière – Équité en emploi	
59	Fonds d'intervention – Équité en emploi	
5 9	Représentation Représentation	
t9	Milieu de travail réceptif	
£9 19	Fonds du partenariat – Équité en emploi	
09	Projets réalisés en 2001-2002	
65	Évaluation de la réussite du PMPEE	
65	Chapitre 2 Le Programme des mesures positives d'équité en emploi	
		*



Table des matières

33	virealdet sah etsi I
31	Terminologie
31	Données sur les membres des groupes désignés
30	Employés nommés pour une période déterminée
30	Ministères et organismes fédéraux
67	Effectif visé par le rapport
28	Fonction publique fédérale
28	Notes techniques
<i>L</i> 7	Cessations d'emploi
97	snoitomord
52	Етраисће
77	Répartition selon la rémunération
23	Répartition selon la région de travail
7.1	Répartition selon les ministères et organismes
61	Répartition selon l'âge
81	Répartition selon la catégorie professionnelle
LI	Répartition selon le type d'emploi
LI	Répartition selon le sexe
91	Représentation globale
L	Points saillants des statistiques sur l'équité en emploi pour 2001-2002
L	Chapitre 1 Mesurer le progrès : Un portrait statistique de l'équité en emploi dans la fonction publique
†	La mise en œuvre de l'équité en emploi dans la fonction publique du Canada: Bilan statistique d'une décennie
7	Un survol du rapport
Ţ	Introduction further the contraction of the



PRÉSIDENT DE LA CHAMBRE DES COMMUNES

Monsieur le Président,

Conformément au paragraphe 21(1) de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, j'ai l'honneur de soumettre au Parlement, par votre intermédiaire, le rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale pour 2001-2002.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

La présidente du Conseil du Trésor,

husiama Johisland

Lucienne Robillard

2003



PRÉSIDENT DU SÉNAT

Monsieur le Président,

Conformément au paragraphe 21(1) de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, j'ai l'honneur de soumettre au Parlement, par votre intermédiaire, le rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale pour 2001-2002.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

La présidente du Conseil du Trésor,

husiames foliabared

Lucienne Robillard

2003



MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

Le dixième rapport annuel au Parlement sur l'équité en emploi dans la fonction publique du Canada nous offre l'occasion de célébrer nos réussites et de nous préparer à relever les défis qui nous attendent. La fonction publique du Canada est déterminée à devenir un lieu de travail plus représentatif et inclusif, composé de professionnels compétents qui offrent des programmes et des services de haute qualité aux Canadiens et aux Canadiennes.

En sa qualité d'institution nationale et de plus important employeur du Canada, la fonction publique fédérale met à contribution les gens aux multiples talents et horizons de toutes les régions du pays. Elle bénéficie ainsi de perspectives différentes, favorise la créativité et l'innovation et incite à l'excellence. La modernisation de notre cadre de gestion des ressources humaines de la fonction publique offrira une plus grande flexibilité qui nous permettra de tirer profit du large éventail de compétences que l'on retrouve au sein de la population canadienne. En outre, en tant qu'organisation vouée retrouve au sein de la population canadienne. En outre, en tant qu'organisation vouée nos employés pour répondre aux besoins des Canadiens et des Canadiennes.

Dix ans après le dépôt de notre premier rapport annuel, les personnes appartenant aux groupes visés par l'équité en emploi, soit les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles, sont de plus en plus représentées au sein de notre effectif et contribuent de façon marquée à la qualité des services offerts aux Canadiennes. Nous continuerons à améliorer le milieu de travail en respectant et renforçant nos valeurs fondamentales que sont le respect, l'intégrité, la transparence et le professionnalisme.

En passant en revue les réalisations de la dernière année et de la décennie précédente, nous pouvons être fiers que la fonction publique devient de plus en plus représentative de la population qu'elle dessert. Toutefois, il est également manifeste qu'il reste encore du travail à faire.

Au cours des années à venir, la fonction publique ne cessera de s'appuyer sur les principes de l'équité en emploi pour devenir encore plus représentative et inclusive en continuant d'offrir un service d'excellence aux Canadiens et aux Canadiennes.

La présidente du Conseil du Trésor,

Luciones foliabous

Lucienne Robillard

Ce rapport est disponible en médias substituts.

pour désigner tant les hommes que les femmes.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par la présidente du Conseil du Trésor, 2003

NDLR: Pour ne pas alourdir le texte, le masculin est utilisé

 N_{\circ} de catalogue : BT1-9/2002

ISBN 0-662-67065-5

sur Internet à l'adresse suivante : http://www.tbs-sct.gc.ca/

Ce rapport est également disponible en format Acrobat,





2001-2002

L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale







Canada

2001-2002

L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale



Présidente du Conseil du Trésor

President of the Treasury Board







